



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Motivación laboral y el cuidado de enfermería en el servicio de
medicina en un establecimiento de salud Nivel III-1, Lima Sur
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Salcedo Acuña, Christine Geraldine (ORCID: 0000-0002-0323-9645)

ASESORA:

Mg. Alayo Canales, Cecilia Magali (ORCID: 0000-0003-3893-9868)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y a la virgen de Guadalupe, por ayudarme a seguir mi camino, estar día a día presente, siendo para mí la fortaleza y guía, en cada etapa de mi desarrollo profesional y poder hacer realidad este sueño tan preciado y poderlo cristalizar para poder servir a los demás.

A mi familia y a mis ángeles celestiales, a mis padres Juan y Luisa y a mis hijitos, la cual son mi motor y motivo.

Christine Geraldine Salcedo Acuña

Agradecimiento

A mi asesora, Mg. Cecilia Alayo, por su incondicional y valioso apoyo desde la concepción del estudio hasta su realización. Por su paciencia, interés y predisposición a guiarme en cada etapa del estudio, aportando con sus conocimientos y experiencia para obtener la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo, por ser mi casa de estudio y brindarme todas las facilidades para la realización del presente estudio, y por permitirme absorber nuevo y valioso conocimiento de una plana docente altamente calificada.

A las autoridades del Hospital María Auxiliadora, a la jefa del departamento de enfermería y la Jefa del servicio de Medicina por concederme el permiso y las facilidades para realizar esta importante investigación

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variable y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y técnicas de muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Alfa de Cronbach.....	20
Tabla 2: Consentimiento informado.....	20
Tabla 3: Participación	20
Tabla 4: Distribución por sexo	21
Tabla 5: Distribución por estado civil	21
Tabla 6: Relación entre la motivación laboral con el cuidado de enfermería	22
Tabla 7: Relación entre la satisfacción de expectativas y el cuidado de enfermería	22
Tabla 8: Relación entre las necesidades sociales y el cuidado de enfermería	23
Tabla 9: Relación entre el nivel de capacitación con el cuidado de enfermería	24
Tabla 10: Relación entre el grado de comunicación y el cuidado de enfermería	24
Tabla 11: Correlación hipótesis general	25
Tabla 12: Correlación hipótesis específica	25

Resumen

El objetivo principal fue identificar la existencia de una relación entre las variables de estudio "Motivación Laboral" y "Cuidado Enfermero" en un establecimiento de Salud Nivel III-1, Lima Sur 2021. Se realizó una investigación descriptiva correlacional, la cual empleó dos instrumentos validados para evaluar la motivación laboral y el cuidado enfermero, los cuales fueron aplicados a una muestra de 67 enfermeras del servicio de medicina la cual dio como resultado que la motivación laboral a nivel general y sus dimensiones como satisfacción de expectativas, necesidades sociales del clima laboral, capacitación para el desarrollo y la comunicación del desempeño, fueron mayoritariamente referidas en un nivel Medio respectivamente., encontrándose como resultado que la motivación laboral a nivel general y sus dimensiones en un nivel Medio con 88%, 71,4% 62.7 % y, 74,63 y 71.4 % respectivamente. Mientras que la calidad del cuidado de enfermería se referenció como Regular en un 88,6%. Se concluyó que tanto la motivación laboral a nivel general y sus dimensiones como satisfacción de expectativas, necesidades sociales del clima laboral, capacitación para el desarrollo y la comunicación del desempeño, están relacionadas significativamente ($p < 0,05$) con el cuidado de enfermería.

Palabras Clave: Motivación Laboral, Cuidado Enfermero, Calidad

Abstract

The main objective was to identify the existence of a relationship between the study variables "Work Motivation" and "Nursing Care" in a Level III-1 Health Facility, South Lima 2021. A descriptive correlational research was carried out, which used two validated instruments to evaluate work motivation and nursing care, which were applied to a sample of 67 nurses from the medical service which resulted in work motivation at a general level and its dimensions such as satisfaction of expectations, social needs of the work environment, training for the development and communication of performance, were mostly referred at a Medium level respectively, finding as a result that work motivation at a general level and its dimensions at an Average level with 88%, 71.4% 62.7% and, 74.63 and 71.4% respectively. While the quality of nursing care was referred to as Regular by 88.6%. It was concluded that both work motivation at a general level and its dimensions such as satisfaction of expectations, social needs of the work environment, training for development and communication of performance, are significantly related ($p < 0.05$) with nursing care.

Keywords: Work motivation, Nursing care, Quality

I. INTRODUCCIÓN

El Perú se encuentra en una época muy inestable debido a la pandemia de COVID-19, la cual ha afectado a nivel mundial, se rompieron las estructuras motivacionales de (RR.HH.) afectando así a la economía del país, así como también a los pilares de salud. Hoy en día vemos que el impacto de este virus ha sido inmenso, con más de 365 días del aviso del primer caso y aproximadamente 450 días de la cuarentena en el Perú, desde el registro del primer caso en Lima. Se observa que las repercusiones han sido impredecibles en el comportamiento, la propagación y la variación de los contagios es totalmente inmensurable y aunque tuvimos un período de haber "controlado" los casos, hoy en día se observan nuevamente colapsados los hospitales por la segunda ola de este letal virus y preparándonos para una inminente tercera ola. Las atenciones tanto en medicina y enfermería se han visto afectadas, el riesgo, la prevención, y mucho más, ha cambiado la realidad.

Actualmente se enfrentan ya desde hace varios meses a una gran inestabilidad en las organizaciones de salud por el retiro de personal debido a los contagios, muertos o el riesgo de las personas al tener alguna comorbilidad, dígame ya por tener alguna enfermedad crónica o ser mayor de sesenta años). A veces la misma cuarentena preventiva o por ya el mismo contagio genera sobrecarga en los diferentes servicios, uno de los motivos los cuales me motivo a realizar la investigación en este servicio porque lo he palpado como usuaria también.

El trabajo de las enfermeras(os) y el ambiente donde ejecutan su trabajo, no es un lugar a la fecha en donde existan factores para lograr un correcto desarrollo y derivar en una gran motivación laboral. La fatiga y el cansancio, más las escasas posibilidades de capacitación, ya que por la nueva normalidad, los turnos de trabajo son inestables las cuales son de 24 horas por pandemia y la escasez de personal, ya que por edad y grupo de riesgo se encuentran en sus domicilios, lo mencionado líneas arriba trae como consecuencia fatiga y desmoralización entre estas profesionales.

Hoy en día no solo se enfrenta a los virus sin armas, ya que por trámite burocrático no llegan los insumos, equipos de protección, material de bioseguridad y no todo el personal sanitario ha sido vacunado a la fecha, a la vez personal con poca o falta de capacitación para áreas críticas por eso debemos de protegernos debidamente, tener más camas UCI, respiradores, mejorar la capacidad en los hospitales, o incluso más hospitales o la mejoría de los que ya tenemos. Personas ajenas a este círculo no comprenden por qué la desmotivación del personal de salud, pero, hay que vivirlo en carne propia para entender y no solo verlo en videos o en las noticias. (Fuentes G. 2020)

Algo que enseña enfermería es que no se rinde y tiene todas las de ganar, encuentra fuerzas donde otro más no hallaría, demostrando así que no nos damos por vencidos y ponemos de nuestra parte, aunque la situación diga lo contrario. Estamos y nos mantendremos firmes ante esta pandemia, con convicción para desempeñar de mejor manera los cuidados, optimizar los conocimientos para poder salir de la terrible situación por la que pasa en el Perú y el mundo.

Es bajo este aspecto mencionado que se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el cuid.a.dode enfermero del servicio de medicina en el establecimiento de salud nivel III-1, LIMA SUR, 2021? Y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación de la motivación laboral y la satisfacción de expectativas personales de las enfermeras en el servicio de medicina en el establecimiento de salud nivel III-1, LIMA SUR, 2021? ¿Cuál la relación de la motivación laboral y las necesidades sociales del clima laboral de las enfermeras del servicio de medicina en el establecimiento de salud de nivel III-1, LIMA SUR, 2021? ¿Cuál la relación de la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo personal de las enfermeras del servicio de medicina en el establecimiento de salud de nivel III-1? ¿Cuál la relación de la motivación laboral y la comunicación del desempeño de las enfermeras del servicio de medicina en el establecimiento de salud de nivel III-1, LIMA SUR, 2021?

Además, la presente investigación tiene como justificación teórica ya que, en la proporción en la que desarrollará en la zona temática en torno a la relación entre

la motivación laboral y el cuidado de enfermería en el servicio de medicina, en tiempos de pandemia donde un servicio se encuentra saturado por el incremento de casos COVID- 19, teniendo en cuenta la ausencia de insumos y la saturación del servicio, el hospital en el cual se desarrolla la investigación cuenta con 35 camas UCI adulta , en el servicio de medicina en el 5to piso. Sobre el resultado del presente trabajo realizado en el servicio hospitalario seleccionado, nos servirán para poder ampliar tener una mayor proyección sobre la realidad hospitalaria que se repite en todos los rincones de los hospitales de la capital sea de corte estatal o institucionalizado, y a la vez se multiplica por los alrededores del Perú en este tiempo de pandemia.

En referencia a la justificación metodológica, el actual trabajo da posibilidades sobre la ampliación del conocimiento de las variables motivación laboral y el cuidado enfermero, para la ejecución y consolidación de la validez, se ejecuta la validación por el juicio de expertos de motivación laboral y el cuidado de enfermería, según las normas pactadas para la investigación. Se realiza el grado de confiabilidad de los instrumentos (02) teniendo en cuenta las 04 dimensiones que engloba la M.L y la dimensión general para la variable de cuidado de enfermería (siendo un ato cuestionario) este nivel de confiabilidad se analizara usando E.365 para cada uno de los cuestionarios a aplicar, teniendo en cuenta la pandemia se selecciona de usar la virtualidad

Y por último y no menos importante tenemos a la justificación práctica, teniendo en cuenta los resultados del presente estudio se podrán tomar decisiones que den alternativas de solución y así que puedan ayudar a la mejora continua de las profesionales de enfermería que se encuentren laborando en el servicio del nosocomio asignado como base de investigación el departamento de enfermería del establecimiento de salud nivel III- 1, del distrito de S.J.M y ante todo distintas organizaciones del área de salud sea del sector público o del institucionalizado. Al poner en conocimiento la importancia de la relación de motivación laboral y el cuidado de enfermería, se puede diagnosticar, emitir una evaluación e incrementar un programa de mejoras direccionado para los profesionales de enfermería con la finalidad de mejorar la satisfacción para el usuario y generar el bienestar en los

colaboradores de salud durante esta temporada difícil de pandemia.

El presente estudio se enfocó de manera general en: Estudiar, comprender la problemática y ante todo analizar e identificar las influencias de la motivación laboral y el cuidado enfermero en un establecimiento de salud de nivel III-1 durante el período 2021, temporada de cambios de modo de vida, donde se vive el incremento de responsabilidades y el incremento de pacientes hospitalizados en tiempos de pandemia de COVID-19. Y como objetivos específicos: Analizar la relación entre la motivación del personal y la satisfacción de expectativas personales en el servicio de medicina en el establecimiento de salud nivel III-1, LIMA SUR, 2021; Analizar la relación entre la motivación del personal y la capacitación de personal en el servicio de medicina en el establecimiento de salud nivel III-1, DIRIS SUR, 2021.

De acuerdo con la perspectiva del trabajo de investigación, la formulación de las hipótesis partió de la siguiente premisa: Existe relación entre la motivación laboral individual y el cuidado enfermero en el servicio de medicina en el establecimiento de salud de nivel III-1, LIMA SUR, 2021. De manera específica se puede detallar que : Se evidencia relación entre la motivación del personal y la satisfacción de expectativas personales en el trabajo con el cuidado de enfermería en el servicio de medicina en un establecimiento de salud nivel III-1, DIRIS Lima Sur 2021, así como también: Se evidencia relación entre la motivación laboral y las necesidades sociales del clima laboral con el cuidado de enfermería en el servicio de medicina en un establecimiento de salud nivel III-1, DIRIS Lima Sur 2021, también se puede citar que se evidencia relación entre la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo con el cuidado de enfermería en el servicio en el servicio de medicina en un establecimiento de salud nivel III-1, DIRIS Lima Sur 2021, y por ultimo y no menos importante se evidencia relación entre la motivación laboral y la comunicación del desempeño con el cuidado de enfermería en el servicio de medicina en un establecimiento de salud nivel III-1, DIRIS Lima Sur 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión bibliográfica internacional presenta a Wetenri et. al. (2020) quien identificó el estilo de liderazgo dominante y el análisis entre la relación que existe entre estilo de liderazgo y motivación laboral de las enfermeras con la seguridad del paciente en hospitalización. Se utilizó el método transversal, con 104 enfermeras participantes y fue analizado mediante chi-cuadrado. Los resultados fueron que el estilo dominante en las enfermeras es el transaccional con un 69,2% según la cultura de seguridad del paciente respectivamente y concluye que el liderazgo transaccional tiene un impacto en la independencia y si es combinado con la motivación extrínseca e intrínseca tiene un impacto positivo en la creación de un mejor servicio público y el aprendizaje en general.

Analizando el trabajo de Bereka et. al. (2020) tuvo como motivo de investigación la baja motivación laboral en las enfermeras que puede influir en la calidad del servicio y motivo de alejamiento en la profesión, el objetivo de la investigación fue el evaluar la motivación laboral y los factores asociados entre las enfermeras que trabajan en institutos de salud, el método empleado fue el transversal, en las fechas del 20 al 30 de mayo del 2019, contando con una muestra de 253 enfermeras y tuvo como resultado que el 45,5% estaban desmotivadas, el respeto y beneficio percibido por las enfermeras a su lugar de trabajo fue negativa y está asociado significativamente con la motivación laboral de las enfermeras. En conclusión, la motivación de las enfermeras era baja, el respeto percibido, educación, organización y beneficios se identificaron como predictores independientes de la motivación de las enfermeras. Entonces, el mejorar la motivación laboral de las enfermeras mediante la aplicación de una evaluación justa del rendimiento en función a sus actividades, responsabilidades y funciones sería lo adecuado, creando un entorno colaborativo y cooperativo en el equipo sanitario.

De Bartoli et. al. (2019) con un análisis de data sobre informes situacionales actuales de enfermería dados por diferentes autores como la OMS, OPS y otros, en el cual sabemos que existen 28M de profesionales de enfermería de los cuales 8,4M trabajan en América y representan en sí el 56% de la fuerza en el rubro de

salud que está constituido por médicos, enfermeros, farmacéuticos, parteros, dentistas, etc.; el informe regional menciona que se produce 81.2 graduados en enfermería por cada 100.000 habitantes cada año, existen también amplios mecanismos que regulan las regiones de África y el Mediterráneo y para corroborar si el profesional de enfermería tiene el nivel mínimo o adecuada para la práctica se le toma el test de aptitud para la práctica antes de ser acreditados para ejercer la profesión sin embargo, la pandemia del COVID-19 ha golpeado terriblemente el sector salud y ha dejado al descubierto la vulnerabilidad de los sistemas para poder enfrentar correctamente desde la primera línea de atención, el apoyo de enfermería es fundamental para poder mitigar los daños y prevenir los riesgos, sin embargo, esto es un desafío inminente en todos los países, enfermería tiene un rol crucial, se debe respetar y brindar educación a la población.

Zaghini et. al. (2019) tuvo como objetivo el poner a prueba un modelo que investigue las relaciones entre el estilo de liderazgo de las enfermeras y la percepción de los pacientes con referencia a la calidad de los cuidados prestados por las enfermeras, el método de estudio utilizado fue el transversal multicéntrico, midiendo la calidad del entorno del trabajo (burnout, tensión, comportamientos contraproducentes), el estudio fue realizado en cinco hospitales situados al norte, centro y sur de Italia con 479 enfermeras participantes y 829 pacientes hospitalizados con al menos 3 días. Se utilizó dos cuestionarios para recoger información diferente, uno para las enfermeras y otro para los pacientes, los resultados confirmaron la hipótesis cuando las enfermeras estaban satisfechas con el liderazgo, se sentían menos quemadas y tensas en las relaciones interpersonales, se comportaban menos mal y, a su vez, los pacientes estaban más satisfechos con la calidad de los cuidados prestados por las enfermeras. Se concluye que, se mostró que las características del contexto organizativo, el liderazgo y los comportamientos de las enfermeras, influyeron en la percepción de los pacientes sobre los cuidados de las enfermeras. Por tanto, los gestores de los servicios sanitarios deberían tener muy en cuenta los presentes resultados para poder dar mejoras en mención a la calidad de la atención prestada a los usuarios

La investigación a cargo de White et. al. (2019) tuvo como objetivo el

examinar las relaciones entre el entorno del trabajo, la calidad de la atención, el agotamiento y la insatisfacción laboral de las enfermeras. Se vinculó los datos de la encuesta de enfermería RN4CAST-US de 2015 con LTCfocus y Nursing Home Compare, la muestra incluyó 245 hogares de ancianos certificados por Medicare y Medicaid en cuatro estados, y 674 de sus empleados RN. Las residencias de ancianos con entornos de trabajo buenos frente a los malos tenían un 1,8% menos de residentes con úlceras por presión ($p = 0,02$) y 16 hospitalizaciones menos por cada 100 residentes al año ($p = 0,05$), también tuvieron un menor uso de antipsicóticos, pero la diferencia no fue estadísticamente significativa, los enfermeros tenían una décima parte de probabilidades de manifestar insatisfacción laboral ($p < 0,001$) y una octava parte de probabilidades de presentar agotamiento ($p < 0,001$) cuando trabajaban en entornos laborales buenos frente a los malos. Los resultados sugieren que el entorno de trabajo es un área importante en la que centrar los procedimientos para poder dar mejoras en el nivel de la calidad de los cuidados y la retención de las enfermeras en las casas hogares de ancianos para evitar que renuncien con facilidad.

De acuerdo a la investigación de Stoeva et al. (2019) uno de los principales objetivos fue realizar el análisis de la relación entre los motivos profesionales y la satisfacción de los enfermeros que laboran en la atención hospitalaria. Tomando como muestra a 152 profesionales de enfermería. Los principales resultados evidenciaron que un 86% de las colegas, la cual no se les brindó información total o parcialmente, no se les informó con referencia a las funciones asignadas, generando insatisfacción en el centro laboral y escasas de motivación. Asimismo, concluyeron que la satisfacción va a depender claramente del nivel de la motivación para seleccionar la carrera profesional que le llene todas sus expectativas además del centro laboral. Al mismo instante la satisfacción invierte los niveles motivacionales a nivel profesional y el ambiente organizacional en general.

Pedraja et al. (2019), cuyo objeto principal de la presente investigación fue el de identificar la percepción sobre la calidad del cuidado de enfermería en Arica, la muestra estuvo conformada por 285 usuarios, la mencionada investigación fue de tipo exploratoria, descriptiva; haciendo uso de la encuesta como mecanismo

para la recolección de información. Concluyendo que los centros que participaron de la investigación requieren regular las medidas en relación a la calidad del cuidado en el área de enfermería.

Dentro de estas investigaciones, se encontró el estudio de Grujicic et al (2018), quien planteó como objeto primordial fue el poder determinar las diferencias de la motivación y la satisfacción laborales entre el personal médico y de enfermería en Vojvodina. El presente estudio pudo incluir a 230 galenos y profesionales de enfermería y aplicando la encuesta. En el resultado podemos evidenciar que los galenos tienden a tener mayor motivación con referencia a las profesionales de enfermería (82% y 56,6% respectivamente), teniendo en cuenta los factores laborales. Se toma la conclusión de que las profesionales de enfermería y los galenos si están más motivados y satisfechos con sus labores, pero los médicos se encuentran más motivados que las enfermeras.

La revisión científica nacional abarca estudios como el de Córdor y Valencia (2019), cual objeto principal fue el de poder dar una determinación sobre los niveles de motivación en relación al rendimiento laboral de los enfermeros(as) de un hospital público. La actual investigación es fue descriptivo correlacional de corte transversal, se consiguió obtener la participación de 84 enfermeras a quienes se les administraron dos cuestionarios para la medición de cada variable por separado. Los resultados dejaron en evidencia que un 92,85% tienen niveles altos de motivación, obteniendo el mismo nivel en cuanto a la segunda variable con un 63,09%, por otra parte, los estímulos extrínsecos se presentaron en un nivel alto (89,28%). Se concluye que existe relación significativa entre las variables.

Los datos encontrados en la investigación de Córdova (2018), cual objetivo principal fue el de poder determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de las enfermeras (os) que laboran en el hospital J.A de Chosica. La presente es de tipo descriptiva-correlacional, se contó con la participación de 73 enfermeras, obteniendo que el 48% del C.O moderado mientras que la M.L fue regular para un 75,6%. Se llega a la conclusión que si existe una relación positiva entre el C.O Y M.L ($Rho = ,600$) y $p < 0,05$.

El aporte de la investigación de Montes y Díaz (2018), el objeto específico de la presente investigación, fue el de poder determinar la relación de los niveles motivacionales y los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras(os) que laboran en un hospital de Ayacucho, mediante un estudio correlacional de diseño transversal, la cual conto con la participación de 50 profesionales de enfermería. Se llega a la conclusión que existe relación moderada entre la variable motivación y satisfacción laboral. Por lo tanto se observa una relación moderada entre la dimensión retro. Alimentación y poder autónomo para la ejecución de las actividades.

Para poder analizar desde la perspectiva del paciente, se encuentra la investigación de Canchari (2017), cual objetivo principal fue determinar la calidad del cuidado que otorga las enfermeras en el servicio de emergencia de un hospital de Puente Piedra en Lima. La presente es de tipo descriptiva, la cual tuvo la participación voluntaria de 50 usuarios, la cual se aplicó como instrumento una encuesta. Se obtiene que el 80% coinciden en una calidad del cuidado de enfermería regular; sobre la D.H conto con 90% siendo regular; En la D.T se obtuvo un 54% siendo calificada como mala. Siendo la conclusión final que los pacientes perciben que la calidad del cuidado del profesional de enfermería es como a regular, en estas circunstancias, nos deja la reflexión de continuar laborando con las enfermeras (os), para poder dar sustanciales mejoras sobre la calidad en el departamento de medicina.

En una locación de Lima -Callao, tenemos el aporte de Carhuancho (2016) la finalidad fue el poder determinar la relación que existe con el C.O y la M.L en las enfermeras , la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental, la cual conto con una muestra a 180 profesionales de enfermería laborantes en el C.M.N .C , ya que la participación fue voluntaria, se les aplico el cuestionario de medición para clima organizacional y motivación laboral con sus respectivas dimensiones. Sobre los resultados finales confirman que existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, es decir que, se concluye que a niveles mayores de clima organizacional o factores favorables, se obtendrá mayores niveles de motivación laboral sobre el personal de enfermería.

Apancho et. al. (2016) el objeto principal fue el de poder determinar la relación del C.O con la S.L en las enfermeras(os) el estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal y con un diseño correlacional, se pudo contar con la participación de 70 enfermeras(os) , del departamento de cirugía y del centro quirúrgico del Hospital RHD y se les realizó una encuesta en base al cuestionario de clima organizacional propuesto por el MINSA y la satisfacción laboral propuesta por el mismo autor ya mencionado, se concluyó que se percibe la actitud de mejorar el clima laboral y tener un ambiente de labores saludable, innovando y siendo líderes en su mayoría, con respecto a la satisfacción laboral es considerada alta con respecto a la medición según el cuestionario y respuestas dadas procesadas, es por ello que, si existe relación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, si aumenta el clima organizacional también aumentará la satisfacción laboral.

En todas las actuales investigaciones se parte de la idea que la M-L nace de la comprensión y de los factores que pueden provocar que los colaboradores, tengan una conducta parecida cuando requieran de la necesidad de que sus necesidades sean cubiertas en sus propias expectativas referente a trabajo o ante todo el desarrollarse de manera profesional.

No menos importante el aporte de Berardi (2015), asumió el Modelo situacional de Vroom, esta teoría va a estar conformada por la base para la conformación de las dimensiones pertinentes a la medición de la motivación que se desarrollan en la investigación. Podemos complementar la investigación con deducir que solo así se puede dar una motivación a los colaboradores para laborar, otorgar remuneraciones extras o de elevar su rendimiento.

En cuanto a las teorías de la motivación, tenemos a las más destacadas y conocidas como la "Teoría de las necesidades aprendidas" por McClelland (1961), la cual destaca tres puntos en la hora de motivación en el centro laboral , las principales fuentes de motivación laboral son: la necesidad de logro; la cual es entendida como un anhelo de mejorar la actividad, ser eficiente y está basado y relacionado con el buen equilibrio entre el éxito y el desafío, y la necesidad de

afiliación o de pertenencia, asociación con la empresa y sus colaboradores. Aquellas necesidades deben estar equilibradas y pueden variar dependiendo de la persona y el entorno laboral.

Entre otros autores se encuentra Maslow (1943) la conocida "teoría de la jerarquía de las necesidades" la cual es argumentada como la aparición de las necesidades primarias nacidas y están organizadas jerárquicamente, una vez realizadas las más básicas nos centraríamos en las siguientes y así sucesivamente hasta el pico o final de la pirámide.

Para Herzberg (1959) sobre su "Teoría de motivación e higiene" en ella contempla el porqué es relevante la valoración de lo que la persona desea o considera bueno de su trabajo y concluyó que el descartar elementos que produzcan incomodidad y disconformidad, es insuficiente evitando dar una buena resolución. Es por ello por lo que propuso dos factores principales relacionados como la higiene, es decir, lo que impide que el trabajo sea insatisfactorio como la supervisión, estabilidad, relaciones o el salario y con lo que respecta a la motivación tenemos a la responsabilidad, el progreso, la mejora, reconocimiento, realización, entre otros.

Contando con la interesante teoría de McGregor (1960) en su teoría "X" y "Y" conformada por dos variables "X" y "Y" son contrapuestas con respecto al talento humano. En la teoría X se plantea una visión ciertamente negativa de los altos mandos con los subordinados, el primer elemento trata al segundo como algo irrelevante, pasivo, sin voz o voto y con cierta tendencia a evadir responsabilidades ya propuestas. El recurso humano es castigado o premiado, de esta manera se le obliga a trabajar bajo ello, y debe ser realizado correctamente. En la teoría "Y" por lo contrario, se tiene una visión positiva de los altos mandos al recurso humano. De esta manera el segundo elemento es tratado como un elemento altamente activo, importante, con necesidades cumplibles y que añaden valor a ellos y a su trabajo. El recurso humano es un recurso propio, capaz de explotar su potencial y superar sus límites, y puede evolucionar la visión de la organización.

Para el investigador Alderfer (1960) con su "modelo jerárquico ERC" el cual está basado en la pirámide de necesidades de Maslow, genera 3 tipos de necesidades como la de menor satisfacción posiblemente suplida, las básicas, sobre las relaciones interpersonales y las necesidades del crecimiento personal que generará motivación al lograrla.

Teniendo en cuenta que para Vroom (1964) con su "teoría de valencias y expectativas" parte sobre la valoración y el nivel de esfuerzo de la persona y que esta depende elementos como las necesidades y validez. La valía de los resultados puede estar bajo consideración de la tarea que realizarán, tiene un valor en sí para la persona ya que puede ser positivo si es valioso o negativo si perjudica o neutro si no ocasiona algún cambio positivo o negativo. La expectativa como segundo elemento muestra que el esfuerzo genera resultados y está mediado por factores como las creencias en uno, confianza, autoeficacia y seguridad.

Locke (1938) con la teoría de establecimiento de metas, nos propone que para poder llegar a obtener la motivación dependerá de las ganas de esmerarse para poder obtener un objetivo concreto y marcar el esfuerzo, implicación y satisfacción del individuo.

Según Adams (1965) con la "teoría de la equidad", la cual se inicia de la idea de la motivación laboral, debe tomar al empleado como parte valorable, algopreciado en sus tareas y que la compensación en la realización de esta debe estar a la par, y también cómo esto será percibido por los otros subordinados. Según el resultado de esta comparación, la persona puede llevar a cabo distintas acciones, por ello, dará un resultado con mayor motivación en comparación al primer momento antes de la tarea, si se consideramos apreciado o recompensado, tratado inequitativamente esto puede reducir su motivación y esto puede repercutir en su esfuerzo y ganas. Pero, si percibe que está siendo compensado de más puede aumentar su esfuerzo. El que sea tratado de cierta manera implica en su motivación laboral, puede generar satisfacción como insatisfacción

Y por último tenemos a Skinner (1940) con la "teoría de la equidad o del

refuerzo”, está basada en el conductismo y el condicionamiento operante, es decir, que el nivel de motivación aumentara a partir de que se utilice el reforzamiento positivo, dando compensaciones con la finalidad de aumentar el rendimiento e incrementando la motivación del personal.

Con lo que respecta a enfermería, tenemos el modelo propuesto por Hildegart Peplau en 1952, centrado en las relaciones interpersonales, en la cual ella destaca lo importante del rol de enfermería en el proceso terapéutico de recuperación. Es de esta forma que entendemos que, la personalidad de la enfermera tiene mucha importancia e influencia en la recuperación del paciente, y no solo en ello, sino también en la fluidez de las atenciones y cuidados de los otros miembros salubres. Este modelo consta de cuatro fases, las cuales fueron descritas de la siguiente manera:

Orientación: en el cual la persona necesita el ser orientado, busca ayuda del profesional en salud y este le ayudará a reconocer sus problemas y proporcionará los cuidados necesarios y adecuados para él.

Identificación: aquí, la enfermera facilitará la exploración de los sentimientos para ayudar a la persona a poder superar su enfermedad. **Explotación:** el paciente o persona tratará de sacarle el mayor beneficio o provecho a través de su relación profesional y el proponer nuevos objetivos.

Resolución: en esta fase las necesidades dependientes han sido resueltas, se ve la liberación e identificación, creando de esta forma una relación de apoyo.

En 1964, Sor Callista Roy propone un modelo llamado "Modelo de Adaptación" en el cual podemos apreciar niveles de adaptación, estímulos focales, contextuales o residuales, problemas y mecanismos. En el describe a la persona como un ser con capacidades y recursos para poder lograr la adaptación a cualquier situación en salud o enfermedad. Este modelo tiene influencias sobre la base de la conocida teoría de sistemas de Von Bertalanffy y en la teoría de la

adaptación de Harry Helson, enfocados en el humanismo, filosofía y la unidad. Este modelo tiene pilares teóricos como: la adaptación y sistemas humanos, cuando habla de la adaptación, lo representa como resultado o al proceso por el cual alguien tiene la capacidad de pensar y sentir individual o colectivamente, es escoger e interactuar en el entorno; cuando se refiere a los sistemas humanos hace alusión a las partes conectadas a una función, como un todo a un propósito interdependiente.

La Teoría del entorno, propuesta por Florence Nightingale en 1852 en su libro "Notas de enfermería" refiere que el medio ambiente crea un entorno saludable necesario para uno, y cuando este se ve desequilibrado se ven las repercusiones en la salud de la persona. Dentro de su teoría encontramos los siguientes pilares como, el cuidado, la persona, la salud y el entorno.

Se refiere a la persona (hombre) y como sus defensas naturales se ven influenciadas por el medio ambiente sano o no. A la salud como algo mediador o reparador de la enfermedad. Medio ambiente como las condiciones externas (pueden prevenir enfermedades, suprimirlas o ayudar a que éstas florezcan con mayor prontitud). La persona se ve afectada por el ambiente si es que no tiene las condiciones adecuadas, es por ello por lo que la enfermera tiene un plan o rol activo para planificar cuidados de prevención y limitación de enfermedades. El entorno es entendido como las condiciones y fuerzas externas que pueden afectar la vida. Salud, como el bienestar que debe ser mantenida.

Usando otros conceptos se puede identificar las inminentes características de la calidad del cuidado de que proporciona el enfermero(a), usando terminologías vinculadas a la eficiencia y calidad además de la relevancia y calidad, etc., EsSalud es la institución que asume con mucha responsabilidad, dando de manera pronta el seguimiento y asistencia a la enfermera(os) en el marco del sector laboral institucionalizado. (OIT, 2020b).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional de diseño transversal, debido a que estuvo en relación con las características, propiedades y perfiles de los fenómenos que se sometieron al análisis. Es decir, que se midió la información sobre las variables estudiadas: motivación laboral y sus dimensiones con el cuidado de enfermería en los servicios de medicina general, en el establecimiento de salud del nivel III-1, Lima Sur durante el 2021.

El diseño fue transversal, siendo el objetivo describir razones y características relacionadas entre las variables seleccionadas. La investigación transversal fue realizada en un tiempo único, y no se manipuló intencionalmente las variables. No se cambió de manera intencional las variables independientes para poder visualizar el efecto sobre las otras variables y poder dar un análisis.

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Motivación Laboral

Dimensiones:

- Satisfacción de expectativas
- Necesidades sociales del clima laboral
- Capacitación para el desarrollo
- Comunicación del desempeño.

Variable 2: Cuidado enfermero

Cualidad deseable y prometedora de los servicios de enfermería y

salud. La calidad y calidez, queda como condiciones de un servicio y puede calificarse como mala, buena o excelente y está ligada a la satisfacción de los pacientes.

3.3. Población, muestra y técnicas de muestreo

Sobre las participantes al estudio la cual participaron de forma voluntaria, estuvo compuesta por 67 enfermeras(os), estuvo constituida por el 100% de la población, las colegas laboran en el departamento de medicina en un establecimiento de salud, nivel III, de la DIRIS LIMA SUR, durante los meses de marzo a diciembre del 2021. Con respecto a los criterios de inclusión, se consideró a enfermeras asistenciales nombradas, enfermeras asistenciales con contrato CAS, enfermeras por contrato de servicios no personales con trabajo continuo y enfermeras voluntarias con un mínimo de 01 año de experiencia laboral y permanente en donde se desarrolla el estudio; se excluyó a las profesionales de enfermería que invalidaron los instrumentos, también se tuvo otro criterio de exclusión las enfermeras que no deseen participar en el proyecto y a las enfermeras que no laboren en el servicio de medicina del centro hospitalario.

Sobre la unidad de análisis en este proyecto estuvo conformada por el profesional de enfermería que brindan sus servicios en el departamento de Medicina en el H.A.M.A, durante los meses de marzo-diciembre del 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Debido a la pandemia, las encuestas se realizaron de forma virtual aplicando el cuestionario GOOGLE FORMS, y se evitó el contacto y posibles contagios con las enfermeras(os) pertenecientes al departamento de medicina, en el establecimiento de salud, de nivel III-1, durante el año 2021.

Las técnicas que se emplearon en la investigación fueron:

- a) Técnicas de medición: La aplicación de las encuestas abordando de manera personalizada a las colegas pertenecientes al servicio de medicina, en este caso en toda la población del estudio.
- b) Técnica de observación sistemática: Permitió conocer el objeto de investigación directamente y luego se describió y analizó situaciones sobre la realidad investigada.

Instrumento 1: Cuestionario Multidimensional de Motivación Laboral (Berardi, 2015) que tiene en su composición 17 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Satisfacción de expectativas en el trabajo, necesidades sociales del clima laboral, capacitación para el desarrollo, comunicación en el desempeño.

Instrumento 2: Compuesto por cuestionario de calidad del cuidado de enfermería de EsSalud (2015), que tiene en su composición 29 preguntas evaluadas con una escala de Likert del 1 al 4.

3.5. Procedimiento

Sobre la recolección de datos, se realizó a contactar y se efectuó las coordinaciones pertinentes con la Mg. Lucia Inga encargada del Departamento de enfermería del Hospital de Apoyo María Auxiliadora, en el populoso distrito de S.J.M , la cual pertenece a la DIRIS Lima-Sur , a la cual se le dio el detalle y fines de la investigación , así como también se cursó la documentación respectiva , emitida por la U.C.Ven relación a los permisos y fines, cumpliendo así con el protocolo de identificación de los investigadores. la carta fue enviada a la Dra. Susana Oshiro Kanashiro luego de una vez aceptada la solicitud sin mayores contratiempos se procedió a aplicar los 02 instrumentos, y el consentimiento informado .a los participantes del estudio en el servicio de medicina general, se utilizó por temporada de pandemia y cuidar dela salud de ambas partes , los medios informáticos para podemos contactar con las colegas del servicio de medicina, se pidió la participación voluntaria del personal para la resolución de los cuestionarios.

La duración de estas fue de 20 minutos en promedio. Posteriormente, con toda la información recabada por los instrumentos se armó una data en Excel para su posterior procesamiento. Hay que recordar que los instrumentos que se aplicaron son virtuales.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de datos de los 2 cuestionarios aplicados, se usó el paquete estadístico SPSS 25. Para el análisis estadístico descriptivo se utilizó frecuencia simple y ponderada. Para el análisis de correlación, los datos recopilados se presentan en tablas pareadas que describen las relaciones cruzadas utilizadas para interpretar los cálculos de correlación estadística. Los coeficientes de correlación que se utilizaron son los de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Sobre los aspectos éticos presentes en la declaración de Helsinki, la declaración de protección a los usuarios en procesos de investigación biomédica y los principios bioéticos como la autonomía, credibilidad, beneficencia y justicia.

Autonomía: Se consideraron cuestiones como los niveles de permiso, las decisiones de participación y la privacidad y confidencialidad de la información. Además, los profesionales de enfermería participantes en el estudio dieron su consentimiento informado, dando su autorización mediante su permiso.

Justicia: Sobre el principio de equidad implicó en esta investigación que fue equitativo, sin incurrir en ningún tipo de discriminación sea racial, política, sexual, religiosa o económica. Este principio se implementó porque todas las enfermeras (os) que participaron de forma voluntaria en el estudio y participaron de forma libre.

Beneficencia: Sobre este principio se cuidó de manera integral nuestras

participantes, no expuso a daños en su persona, cumpliendo los criterios de cuidado a su integridad personal durante el tiempo que se aplicó los instrumentos, se recibió el respeto y trato cordial, se interactuó usando las medidas de bioseguridad adecuadas con los protocolos de salud establecidos

Credibilidad: Los datos que se tratan para procesar los resultados son válidos porque se reflejan las opiniones y valoraciones de los participantes y las herramientas utilizadas en Google Forms.

Al poner en práctica estos principios se garantizó los altos estándares de calidad, siendo una investigación que se alinea con la normativa y deontología de la U.C.V. a través del sistema antiplagio Turnitin.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,92	46

Partiendo del contexto anterior, se puede concluir que, al analizar el Alfa de Cronbach de las dos variables en estudio, correspondientes a la variable Motivación Laboral y Cuidado de enfermería, junto con sus dimensiones según lo indica la matriz de consistencia, se obtiene como resultado 0,92, por lo que se puede concluir que dicho dígito se encuentra entre los intervalos [0,9; 1] colocándose en una valoración excelente, comprobando que la encuesta se desarrolló lo más honesta y transparente posible.

Tabla 2

Consentimiento informado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Sí	67	100,0	100,0	100,0

De la muestra encuestada, el 100% ha leído el consentimiento informado para de esta manera responder de la manera más honesta posible.

Tabla 3

Participación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Sí	67	100,0	100,0	100,0

De la muestra encuestada, el 100% aceptó participar en el cuestionario para de esta manera aportar de manera significativa para el desarrollo de la investigación.

Tabla 4*Distribución por sexo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	59	88,1	88,1	88,1
	Hombre	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

De la muestra encuestada, un 88,06% corresponde al género masculino, mientras que sólo un 11,94% corresponde al género femenino. Es decir que hay más predominio de varones en el centro de trabajo.

Tabla 5*Distribución por estado civil*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	41	61,2	61,2	61,2
	Casado	18	26,9	26,9	88,1
	Divorciado	4	6,0	6,0	94,0
	Cónyuge	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

De la muestra encuestada, un 61,19% corresponde a personas solteras, asimismo un 26,87% corresponde a personas casadas, mientras que un 5,97% corresponde a la cantidad de personas divorciadas y la misma cantidad de personas corresponde al estado civil cónyuge. Es decir que hay más predominio de trabajadores solteros.

RESULTADO INFERENCIALES

Tabla 6

Relación entre la motivación laboral con el cuidado de enfermería

Motivación laboral	Cuidado de enfermería							Total
	Alta		Regular		Mala		Total	
	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	
Alta	1	1.5	2	3	0	0	3	4.5
Media	0	0	56	83.5	2	3	59	88
Baja	0	0	5	7.5	1	1.5	5	7.5
Total	1	1.5	63	94	3	4.5	67	100

La Tabla 6, mostró que la motivación laboral del personal de enfermería del servicio, de medicina de un establecimiento de salud nivel III-1, Lima sur 2021 fue Alt. (4.5 %), Med. (86.5 %) y Baj. (9%), por otro lado, la calidad del cuidado de enfermería fue Alt. (1.5 %), Regul. (94 %) y Mal. (4.5 %). Además se evidenció una correlación significativa ($p < 0,05$).

Tabla 7

Relación entre la satisfacción de expectativas y el cuidado de enfermería

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig. Sig. ^c
Spearman R	,447	,168	2,871	,007 ^c

La Tabla 7, demuestra que la satisfacción de expectativas inherente a la motivación laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nivel III-1, Lima sur 2021 es Alt. (8,95%), Media 71,64%) y Baj. (19.4 %), mientras que el cuidado de enfermería es Alta (1.5%), Regul. (94.02%) y Mal. (4.48 %). Además se evidenció una correlación significativa ($p < 0,05$).

Tabla 8

Relación entre las necesidades sociales y el cuidado de enfermería

Necesidades sociales	Alta		Regular		Mala		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	1	2.9	3	4.48	0	0	4	6
Media	0	0	42	62.7	4	5.97	41	61.2
Baja	0	0	14	20.89	4	5.97	14	21.83
Total	1	1.5	59	88.07	7	10.47	67	100

Valor	4.47	Aprox. Sb	22	Aprox. Sig.	32.8
Error estándar asintótico ^a	1.4				

La Tabla 8, muestra que las necesidades sociales del clima laboral inherente a la motivación laboral del personal de enfermería con el cuidado de enfermería en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nivel III-1, Lima sur 2021 es Alt. (6%), Med. (68.67%) y Baj. (25.33 %), mientras que la calidad del cuidado de enfermería es Alta (1.5%), Regular (88,03%) y Mal. (10.47%). Además se evidenció una correlación significativa ($p < 0,05$).

Tabla 9

Relación entre el nivel de capacitación para el desarrollo inherente a la motivación laboral, con el cuidado de enfermería

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S _b	Aprox. Sig.
Spearman R	,366	,195	2,257	,031 ^c

Capacitación para el desarrollo	Cuidado de enfermería			Total N %
	Alta N %	Regular N %	Mala N %	
Alta	1 2,9	2 2.98	0 0,0	3 4.5
Media	0 0,0	50 74.63	4 5,9	54 80.6
Baja	0 0,0	7 10.45	3 4.48	10 14.9
Total	1 2,9	59 88.06	7 8,6	67 100

La Tabla 9 muestra que la capacitación para el desarrollo inherente a la motivación laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nivel III-1, Lima sur 2021, es Alt. (4.5 %), Med. (80,6%) y Baj. (14.9 %), mientras que la calidad del cuidado de enfermería es Alt. (1.5%), Regul. (88,12%) y Mal. (10.38%). Además se evidenció una correlación significativa ($p < 0,05$).

Tabla 10

Relación entre el grado de comunicación y el cuidado de enfermería

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S _b	Aprox. Sig.
Spearman R	,378	,168	2,344	,025 ^c

La tabla 10, muestra que la comunicación del desempeño inherente a la motivación laboral del personal de enfermería con el cuidado de enfermería en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nivel III-1, Lima sur 2021. El resultado es Alt. (10.6%), Med. (83.4%) y Baj. (6 %), mientras que el cuidado de enfermería es Alta (1.5%), Regular (89,7%) y Mala (9%). Además se evidenció una correlación significativa ($p < 0,05$).

Tabla 11*Correlación hipótesis general*

		Calidad del Cuidado de Enfermería	Motivación Laboral de las Enfermeras
Cuidado de Enfermería	Correlación de S Sig. (bilateral) N	1 67	-,010 67
Motivación Laboral de las Enfermeras	Correlación de S. Sig. (bilateral) N	-,010 67	1 67

La correlación de las variables obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0,000; por lo que este resultado al ser menor al P valor 0,01; se puede concluir que se aprueba la hipótesis específica de investigación.

Tabla 12*Correlación hipótesis específica 1*

		Motivación Laboral de las Enfermeras	Capacitación para el Desarrollo
Motivación Laboral de las Enfermeras	Correlación de S Sig. (bilateral) N	1 67	,920** 67
Capacitación para el Desarrollo	Correlación de S Sig. (bilateral) N	,920** 67	1 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al correlacionar “Motivación Laboral de las Enfermeras” y “Capacitación para el desarrollo” se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0,000; por lo que este resultado al ser menor al P valor 0,01; se puede concluir que se aprueba la hipótesis específica de investigación.

V. DISCUSIÓN

En tiempos inminentes de pandemia, donde nuestro país por su condición nos encontramos afrontando una de las peores crisis sanitarias, los resultados sobre los temas laborales en todas las áreas si como las sociales y políticas. Esta lógica de trabajo permite ser de una u otra forma, más flexible en criterios valorativos y cuidadosos con nosotros mismo, el personal a cargo y nuestros pacientes, valorando todos los trabajos de investigación de corte nacional e internacional, he analizado y ante todo empleando los mismos criterios, adicionando la nueva normalidad la cual nos ha tocado afrontar desde el mes de marzo del 2020.

Muchos aspectos están cambiando en el proceso de atención, según las áreas de labor desde neonatología, hasta emergencia y U.C.I, la cual se ha incrementado el personal sanitario, sea por cese de edad, grupo de riesgo o servicios de alta rotación que escapan continuamente del cuidado de enfermería y que cada uno de ellos reclama así mismo ser importante que otros. Esta nueva normalidad la cual está llena de cambios, se siente y se refleja en la calidad de las atenciones brindadas por el equipo sanitario, y ante todo los usuarios captan el día a día, y ante todo se van acostumbrando a la nueva normalidad. Dentro de los antecedentes internacionales tenemos a Wetenri et. al. (2020) quien identificó el estilo de liderazgo dominante y el análisis entre la relación que existe en el estilo de liderazgo y motivación laboral de las enfermeras con la seguridad del paciente en hospitalización. Se utilizó el método transversal, con 104 enfermeras participantes y fue analizado mediante chi-cuadrado. Los resultados fueron que el estilo dominante en las enfermeras es el transaccional con un 69,2% según la cultura de seguridad del paciente respectivamente y concluye que el liderazgo transaccional tiene un impacto en la independencia y si es combinado con la motivación extrínseca e intrínseca tiene un impacto positivo en la creación de un mejor servicio público y el aprendizaje en general.

Una interesante apreciación tenemos de Bereka et. al. (2020) tuvo como

motivo de investigación la baja motivación laboral en las enfermeras que puede influir en la calidad del servicio y motivo de alejamiento en la profesión, el objetivo de la investigación fue el evaluar la motivación laboral y los factores asociados entre las enfermeras que trabajan en institutos de salud, el método empleado fue el transversal, en las fechas del 20 al 30 de mayo del 2019, contando con una muestra de 253 enfermeras y tuvo como resultado que el 45,5% estaban desmotivadas, el respeto y beneficio percibido por las enfermeras a su lugar de trabajo fue negativa y está asociado significativamente con la motivación laboral de las enfermeras. En conclusión, la motivación de las enfermeras era baja, el respeto percibido, educación, organización y beneficios se identificaron como predictores independientes de la motivación de las enfermeras. Entonces, el mejorar la motivación laboral de las enfermeras mediante la aplicación de una evaluación justa del rendimiento en función a sus actividades, responsabilidades y funciones sería lo adecuado, creando un entorno colaborativo y cooperativo en el equipo sanitario.

De Bartoli et. al. (2019) con un análisis de data sobre informes situacionales actuales de enfermería dados por diferentes autores como la OMS, OPS y otros, en el cual sabemos que existen 28M de profesionales de enfermería de los cuales 8,4M trabajan en América y representan en sí el 56% de la fuerza en el rubro de salud que está constituido por médicos, enfermeros, farmacéuticos, parteros, dentistas, etc.; el informe regional menciona que se produce 81.2 graduados en enfermería por cada 100.000 habitantes cada año, existen también amplios mecanismos que regulan las regiones de África y el Mediterráneo y para corroborar si el profesional de enfermería tiene el nivel mínimo o adecuada para la práctica se le toma el test de aptitud para la práctica antes de ser acreditados para ejercer la profesión sin embargo, la pandemia del COVID-19 ha golpeado terriblemente el sector salud y ha dejado al descubierto la vulnerabilidad de los sistemas para poder enfrentar correctamente desde la primera línea de atención, el apoyo de enfermería es fundamental para poder mitigar los daños y prevenir los riesgos, sin embargo, esto es un desafío inminente en todos los países, enfermería tiene un rol crucial, se debe respetar y brindar educación a la población.

Una apreciación interesante nos deja Zahína et. al. (2019) la cual tuvo como

objetivo el poner a prueba un modelo que investigue las relaciones entre el estilo de liderazgo de las enfermeras y la percepción de los pacientes sobre la calidad de los cuidados prestados por las enfermeras, el método de estudio utilizado fue el transversal multicéntrico, midiendo la calidad del entorno del trabajo (burnout, tensión, comportamientos contraproducentes), el estudio fue realizado en cinco hospitales situados al norte, centro y sur de Italia con 479 enfermeras participantes y 829 pacientes hospitalizados con al menos 3 días. Se utilizó dos cuestionarios para recoger información diferente, uno para las enfermeras y otro para los pacientes, los resultados confirmaron la hipótesis cuando las enfermeras estaban satisfechas con el liderazgo, se sentían menos quemadas y tensas en las relaciones interpersonales, se comportaban menos mal y, a su vez, los pacientes estaban más satisfechos con la calidad de los cuidados prestados por las enfermeras. Se concluye que, se mostró que las características del contexto organizativo, el liderazgo y los comportamientos de las enfermeras, influyeron en la percepción de los pacientes sobre los cuidados de las enfermeras. Por tanto, los gestores de los servicios sanitarios deberían tener muy en cuenta estos resultados para mejorar la calidad de la atención prestada a los usuarios.

Sobre el trabajo de White et. al. (2019) tuvo como objetivo el examinar las relaciones entre el entorno del trabajo, la calidad de la atención, el agotamiento y la insatisfacción laboral de las enfermeras. Se vinculó los datos de la encuesta de enfermería RN4CAST-US de 2015 con LTCfocus y Nursing Home Compare, la muestra incluyó 245 hogares de ancianos certificados por Medicare y Medicaid en cuatro estados, y 674 de sus empleados RN. Las residencias de ancianos con entornos de trabajo buenos frente a los malos tenían un 1,8% menos de residentes con úlceras por presión ($p = 0,02$) y 16 hospitalizaciones menos por cada 100 residentes al año ($p = 0,05$), también tuvieron un menor uso de antipsicóticos, pero la diferencia no fue estadísticamente significativa, los enfermeros tenían una décima parte de probabilidades de manifestar insatisfacción laboral ($p < 0,001$) y una octava parte de probabilidades de presentar agotamiento ($p < 0,001$) cuando trabajaban en entornos laborales buenos frente a los malos. Los resultados sugieren que el entorno de trabajo es un área importante en la que centrar las intervenciones para incrementar la calidad de los cuidados y la retención de las enfermeras en las

residencias de ancianos.

Por su parte Pedraja et al. (2019) con una investigación tipo exploratorio descriptivo que tuvo como objetivo el evaluar la percepción de calidad del servicio en un hospital y cinco centros de salud en Arica a fin de elaborar un plan de mejora de estos centros, para ello, se utilizó el modelo SERVPERF mediante una encuesta y fue aplicada en toda la ciudad de Arica y como resultado se obtuvo que mediante los resultados de la encuesta se puede elaborar un plan de mejora de aquellos centros, teniendo en cuenta las principales debilidades y posibles mejoras, para no solo mejorar el servicio sino la confianza de la población a los centros.

Valdivia (2016) realizó un estudio de investigación con corte correlacional de tipo sustantivo, con objeto principal brindar una descripción del grado de influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal médico del nosocomio, la cual se contó con 187 colaboradores sanitarios, recolectando sus datos mediante instrumentos de las variables y la conclusión fue que el clima organizacional influye en la motivación dentro y fuera del tema laboral, los factores de benevolencia y el poder recibir cargos a través de concursos expone características de motivación, comunicación, relación y ambiente como condición de trabajo.

Sobre los trabajos nacionales podemos ver que en el trabajo de Córdor y Valencia (2019), el objeto principal fue determinar el nivel de motivación y su relación con el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de materno del H.N.E.R.M. El presente trabajo fue descriptivo correlacional de corte transversal, la cual participaron un promedio de 84 colaboradoras y utilizó 2 cuestionarios (01 de motivación y 01 rendimiento laborales). Sobre el resultado de la muestra nos detalla que el 92,8 % del personal de enfermería, mantiene una motivación laboral alta y el rendimiento laboral alto con un 63,1%

Sobre el trabajo de investigación de Córdova (2018), el objeto principal fue el poder determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital de Chosica. El presente trabajo es de tipo

descriptiva- correlacional, la cual tuvo como participantes a 73 colegas, utilizó el instrumento de la Escala de determinación de la Motivación laboral y Escala de determinación de la Clima organizacional, y la cual refiere que la práctica del clima organizacional mejora el desarrollo de la motivación laboral.

Contando con un gran aporte tenemos a Montes y Díaz (2018), donde si existe una relación moderada directa significativa ($r = 0,488$) entre la motivación y la satisfacción laboral. También se observa una relación moderada entre la dimensión retroalimentación y autonomía para realización de tareas. Marín y Plasencia (2017) encontraron medianamente motivadas 49,3% y un valor $r = 0,336$; permite reconocer que a mayor nivel de motivación laboral mayor es el nivel de satisfacción laboral en enfermería, el nivel de motivación laboral moderada y el nivel de satisfacción laboral moderada. Carhuancho (2016) confirman que existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, la cual tiene la conclusión de que a niveles mayores de clima organizacional o factores favorables de esta, se obtendrá un incremento de niveles de motivación laboral en las enfermeras participantes.

Apancho et. al. (2016) el objeto principal fue el de determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en las enfermeras. El trabajo de investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, corte transversal y diseño correlacional, contó con la participación de 70 enfermeras del departamento de cirugía y del centro quirúrgico del Nosocomio RHD y se les realizó una encuesta en base al cuestionario de clima organizacional propuesto por el MINSA y la satisfacción laboral propuesta por el mismo autor ya mencionado, se concluyó que se percibe la actitud de mejorar el clima laboral y tener un ambiente de labores saludable, innovando y siendo líderes en su mayoría, con respecto a la satisfacción laboral es considerada alta con respecto a la medición según el cuestionario y respuestas dadas procesadas, es por ello que, si existe relación entre el C.O y la S.L si aumenta el clima organizacional también se elevara el nivel de la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, para tener motivado al personal de enfermería lo que se debe priorizar es el desarrollo de las relaciones interpersonales, así como contribuir con su competitividad profesional, pero ello deberá ir de la mano con reconocer las actividades que realizan en términos económicos, ya que sin esto el personal no podrá brindar un buen servicio a los pacientes y por ende llevarse una mala impresión ante los mismos y sus familiares; como repercutir de manera negativa en su desarrollo profesional.

En tal sentido, la S.L es un aspecto bastante significativo , para el bienestar de todo profesional en especial de enfermería y más aún para el bienestar del profesional del sector salud, ya que tienen un trato directo con los pacientes y familiares de los mismos; por lo que es muy importante poder incentivar un buen clima laboral e incentivar el trabajo en equipo para poder otorgar una prestación de excelente calidad a los pacientes y de esta manera poder alcanzar los objetivos personales de los enfermeros como los objetivos de la institución.

Además, se puede concluir que la falta de capacitaciones constantes tienen como consecuencia que el personal de enfermería cuenta con un conocimiento parcial del funcionamiento de los equipos, lo que quiere decir que los equipos se utilizan sin conocer por completo el funcionamiento de los mismos, así como también la motivación personal se encuentra muy ligada a la remuneración que reciben, lo cual genera que se sientan conformes y cómodos en su puesto de trabajo como en las actividades que realizan.

Se concluye que la motivación laboral del personal de enfermería del servicio, de medicina de un establecimiento de salud nivel III-1, Lima sur 2021 fue Med. (86.5 %) mientras que la calidad del cuidado fue Regul. (94 %).

Se demuestra que la satisfacción de expectativas inherente a la motivación laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nivel III-1, Lima sur 2021 es Med. (71,64%) mientras que el cuidado de

enfermería es Regul. (94.02%).

También se muestra que las necesidades sociales del clima laboral inherente a la motivación laboral del personal de enfermería con el cuidado de enfermería en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nivel III-1, Lima sur 2021 es Med. (68.67%) mientras que la calidad del cuidado de enfermería es Regular (88,03%).

Se demuestra que la capacitación para el desarrollo inherente a la motivación laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nivel III-1, Lima sur 2021, es Med. (80,6%) mientras que la calidad del cuidado de enfermería es Regul. (88,12%)

Se muestra que la comunicación del desempeño inherente a la motivación laboral del personal de enfermería con el cuidado de enfermería en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nivel III-1, Lima sur 2021 es Med. (83.4%) mientras que el cuidado de enfermería es Regular (89,7%)

VII. RECOMENDACIONES

A modo de recomendación, la motivación laboral engloba una serie de conceptos a tomar en cuenta para mantener motivado al personal de enfermería, ya que ellos tienen una relación directa con los pacientes, que por ende se les debe brindar la mejor atención y de esta manera también la labor que ellos cumplen deben ser reconocidas por la institución logrando así que el personal de enfermería brinde un servicio de calidad implementando su máximo potencial, el cual contribuya en su desarrollo profesional.

Es importante poder incentivar el trabajo en equipo del personal de enfermería, así como también se debe priorizar el desarrollo de las habilidades interpersonal, para de esta manera lograr la satisfacción de expectativas personales con el fin de alcanzar los objetivos propuestos. Se recomienda que se implementen capacitaciones constantes para optimizar la calidad de servicio que brinda el personal de enfermería, de la misma manera se debe trabajar la motivación laboral reconociendo el esfuerzo de cada trabajador en temas económicos, para que de esta manera estos logren alcanzar los objetivos de la institución y por ende logren brindar un buen servicio al paciente.

Se recomienda la implementación y promoción de nuevas formas organizadas de incentivos al trabajo para mejorar la calidad de la atención de enfermería al personal médico.

Facilitar la identificación de nuevas formas de satisfacer las expectativas profesionales de las que depende en gran medida la calidad de la atención de enfermería en el servicio de salud.

Promover el desarrollo de filtros sistemáticos que permitan el tratamiento adecuado de las necesidades sociales en el lugar de trabajo, y que tienen como objetivo cubrir o proteger a las enfermeras de las influencias de los medios y las políticas.

Comprender y organizar mejor los procesos de formación dentro del mismo servicio de acuerdo con las nuevas condiciones impuestas por el inminente período de la tercera ola pandémica.

Mejorar drásticamente los procesos de comunicación del desempeño para adaptarse a la atención médica y las profesiones de asistencia durante la inminente tercera ola de la pandemia.

REFERENCIAS

Adams S. (1965) Teoría de la equidad

Alderfer C. (1960) Modelo jerárquico ERC

Aleksander Dietrichson, P. (2019). Métodos Cuantitativos. bookdown.org.
Obtenido de
<https://www.aacademica.org/1.congreso.internacional.de.ciencias.humanas/1507>

Allen, J., Howland, B., Mobius, M., Rothschild, D. y Watts, D. (2020). Evaluación del problema de las noticias falsas a escala del ecosistema de la información. Sci. Adv. 1, eaay3539.

Anónimo. (2018). Cuáles son el máximo y el mínimo de un conjunto de datos.
Obtenido de Greelane.com

Apancho et. al. (2016) "Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016"

Behar, R., & Grima, P. (2013). El histograma como un instrumento para la comprensión de las funciones de densidad de probabilidad. Dialnet, 229-235. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4770286>

Bello, A. (30 de noviembre de 2012). Motivación y Satisfacción en enfermería. Obtenido de <https://es.slideshare.net/UNABEISalvador/motivacion-y-satisfaccion-en-enfermeria-anes11-12>

Berardi, A. (2015) Motivación Laboral y Engagement. Argentina.

- Bereka et. al. (2020) "Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia"
- Bermúdez, G. (2020). Enfermería y COVID-19: dando reconocimiento a la profesión en tiempos de adversidad. Rdo.
- Berrendero, J. R. (s,f). Analisis exploratorio de datos. Obtenido de <http://verso.mat.uam.es/~joser.berrendero/cursos/NHyD/estap-tr1-1011.pdf>
- Blair, R., Morse, B. y Tsai. L (2017). Public health and public trust: evidence from a survey of the Ebola virus disease epidemic in Liberia. Soc. Sci. Medicine. 172, 89–97 (2017).
- Bolsen, T., Druckman, J. y Cook, F. (2014). La influencia del razonamiento motivado por partidos en la opinión pública. Polit. Behav 36, 235–262 (2014).
- Canchari, Z. (2017). Calidad del cuidado que brinda la enfermera en el servicio de emergencia desde la perspectiva del usuario Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Puente Piedra Perú: 2017. Perú: UCV
- Carhuancho (2016) "Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Médico Naval, Callao, 2016"
- CEINCE. (19 de junio de 2019). Importancia de la Capacitación Continua en el Personal de Enfermería. Obtenido de <https://soyceince.com/2019/06/19/importancia-de-la-capacitacion-continua-en-el-personal-de-enfermeria/>
- Cofide. (s.f.). Satisfacción Laboral: Guía para Mejorarla. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Condor et. al. (2018) "Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre - niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD.

Lima. 2018"

Condor, S. y Valencia, I. (2019). Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre - niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3577>

Córdova (2018) "Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital José Agurto Tello de Chosica - 2017"

Córdova, J. (2018). Clima organizacional y la Motivación laboral en el personal de enfermería del hospital José Agurto Tello de Chosica. Perú: UCV.

D. (2019). Percepción de la calidad de servicio de salud en la ciudad de Arica, Chile: hacia un plan mejora: Chile

De Bartoli S. et. al. (2019) "La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19"

Drury, J. (2018). El papel de los procesos de identidad social en el comportamiento de emergencia masiva: una revisión integradora. EUR. Rev. Soc. Psycho 29, 38–81 (2018).

EsSalud, (S/F). Manual del cuidador en el domicilio: Guías de orientación para la atención de los adultos mayores y pacientes dependientes en el domicilio. www.esalud.gob.pe

Fuentes, G. (2020). Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. Obtenido de: Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7396850>

García, M., Luján, M., & Martínez, M. (2007). Satisfacción Laboral del Personal de Salud. Obtenido de

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>

Gonzales I. et. al. (2015) "El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico"

Grujičić, M., Jovičić-Bata, J. y Novaković, B. (2018). Work motivation and job satisfaction of doctors and nurses in Vojvodina, Serbia. *Srpski arhiv za celokupno lekarstvo*. 2018; 146(1-2): 48-54.

Haslam, S. y Platow, M. (2001). El vínculo entre liderazgo y seguidores: cómo la afirmación de la identidad social traduce la visión en acción. *Pers. Soc. Psychol Toro*. 27, 1469-1479 (2001).

Hernández, M., Hernández, A., Nava, G., Pérez, M., Hernández, M., Matus, R., & Balseiro, C. (2012). Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en Cuatro Instituciones de Salud. *Scielo*, 9(1). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill, Interamericana Prentice Hall.

Herzberg F. (1959) *Teoría de la motivación e higiene*

IASC (Inter-Agency Standing Committee) (2020). IASC Reference Group on Mental Health and Psychosocial support in Emergency Settings. Interim briefing note. Addressing mental health and psychosocial aspects of COVID-19 outbreak. Version 1.5.

LeDoux, J. (2012). Rethinking the emotional brain. *Neuron* 73, 653– 676 (2012).

Lees, J y Cikara, M. (2020). Inaccurate group metaperceptions drive negative

attributions outside the group in competitive contexts. *Nat. Hum. Behav* 4, 279–286 (2020)

Locke E. (1938) Teoría del establecimiento de metas

Lunn, P. et al. (2020). Use behavioral science to help fight coronavirus. ESRI 44 Working Paper No. 656 March 2020.<http://aei.pitt.edu/102644/> (2020).

Lunn, P. et al. (2020). Use behavioral science to help fight coronavirus. ESRI

Marín (2018) "Motivación y satisfacción laboral del personal de "Socios en Salud" Sucursal Perú"

Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz. Med.* [on line]. 2017, vol.17, n. 4 pp.42-52. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.

Maslow A. (1943). Teoría de la jerarquía de necesidades

McClelland D. (1961) Teoría de las necesidades aprendidas

McGregor D. (1960) Teorías X e Y

Ministerio de salud. (20 de mayo de 2020). Norma técnica de salud para la adecuación de la organización de los servicios de salud con énfasis en el primer nivel de atención de salud frente a la pandemia por COVID-19 en el Perú - NTS N° 160-MINSA/2020. Perú. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/725316/RM_306-2020-MINSA.PDF

Minnaard, C., Condesse, V., Minnaard, V., & Rabino, C. (2005). Los gráficos de caja: un recurso innovador. *Revista Iberico - Americana*.

- Montes, M. (2018). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. Perú: Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú <https://orcid.org/0000-0003-4189-341>
- Morales, B. y Palencia, J. (2020). Reflexiones del cuidado enfermero en tiempos de COVID-19. *Enferm Inv.* 2020; 5(3):71-78
- OIT (2020c). El COVID-19 y el mundo del trabajo. Respuestas políticas nacionales.
- OIT. (2020). Prevention and mitigation of COVID-19 at work. Check list.
- OIT. (2020b). COVID-19: Protect workers in the workplace.
- OPS (Organización Panamericana de la Salud) (2020). Enfermedad por el Coronavirus (COVID-19). [Internet]. Washington, D.C.: OPS; 19 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus/enfermedad-por-coronavirus-covid-1>
- OPS (Organización Panamericana de la Salud) (2020b). Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud. Washington, D.C.: OPS.
- OPS (Organización Panamericana de la Salud). Indicadores Básicos 2019: Tendencias de la Salud en las Américas 2019. Washington, D.C., 31 de octubre de 2019. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51543>
- Ortega, J. y Gonzáles, J. (2020). La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. OPS/OMS. <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>.

Pedraja L. et. al. (2019) "PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE SERVICIO DE SALUD EN LA CIUDAD DE ARICA, CHILE: HACIA UN PLAN DE MEJORA"

Pedraja –Rejas, L., Valdés- Gonzales, G., Riveros- Crawford, I. y Santibáñez- Rey,

Pedroza, H., & Dicovskyi, L. (2007). Sistema de Análisis Estadísticos con SPSS. Obtenido de <http://repositorio.iica.int/handle/11324/4106>

Quevedo, F. (2011). Estadística Aplicada a la Investigación en Salud. Obtenido de <http://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/4934>

Riquelme, M. (2020). ¿Qué es la Desviación Estándar o Típica? <https://www.webyempresas.com/desviacion-estandar-o-tipica/>

Roozenbeek, J. y Van der Linden, S. (2019). El juego de noticias falsas confiere resistencia psicológica contra la desinformación en línea. *Palgrave Commun.* 5, 65 (2019).

Sexton W. Teorías de la organización. (1977) Editorial Trillas. Pág.96-241

Skinner B. (1940) Teoría del refuerzo

Soporte Minitab 18. (s.f.). Interpretar los resultados clave para Correlación. <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/18/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/how-to/correlation/interpret-the-results/key-results/>

Sparkman, G. y Walton, GM. (2017). Las normas dinámicas promueven un comportamiento sostenible, incluso si es contra- normativo. *Psychol Sci.* 28, 1663-1674.

Stoeva, T., Shopov, D., Borisova, B., Mihaylova, V. y Paskaleva, T. (2019) Interdependencia entre la motivación profesional y la satisfacción del

personal de enfermería. J de IMAB. 2019; 25 (3): 2659-2662. DOI: 10.5272/jimab.2019253.265.

Stoner J., Freeman & Gilbert (1996). Libro Administración. Ed. Pearson. pág. 241 - 243. Consultado en: <https://es.scribd.com/doc/101197495/ADMINISTRACION-Stoner-Freeman-Gilbert>

Teeny, J., Siev, J., Briñol, P. y Petty, R. (2020). Una revisión y un marco conceptual para comprender los efectos de correspondencia personalizados en la persuasión. J. Consum. Psychol. (En la prensa). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z>.

Triola, M. (2006). Probabilidad y Estadística (9na ed.). México: Pearson educación.

Tyler, T. (2011). Por qué la gente coopera: el papel de las motivaciones sociales.(Princeton Univ. Press, 2011).

UNICEF y WHO (2017). Levels and trends in child mortality report 2017 http://www.who.int/maternal_child_adolescent/documents/levels_trends_child_mortality_2017/en/#.WfpO70TSISU

Unir Revista. (30 de octubre de 2017). Motivación, Disposición, Diferencia: Desarrollo Profesional en Enfermería. Obtenido de <https://www.unir.net/salud/revista/motivacion-disposicion-diferencia-claves-para-el-desarrollo-profesional-en-enfermeria/>

UNMSM (Universidad Nacional Mayor de San Marcos) / CIOMS(Comisión Nacional para la protección de sujetos humanos de investigación Biomédicas y de comportamientos) (2019). Informe Belmont. Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. Perú: UNMSM.

Valdivia (2016) "Influencia del clima organizacional en la motivación del personal del Hospital Juvencio Tenorio de La Mar"

Vroom V. (1964) Teoría de valencias y expectativas

Vroom, V. (1964). Teoría de las Expectativas de Vroom.

Wentenri A. et. al. (2020) "The relationship between leadership style and nurse's work motivation with the implementation of patient safety culture in hospital, Bone regency"

White E. et. al. (2019) "Nursing homework environment, care quality, registered nurse burnout and job dissatisfaction"

WHO (World Health Organization) (2020). State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO; 2020.

WHO (World Health Organization) (2020b). Q&A on COVID-19, pregnancy, childbirth and breastfeeding. [Internet]. Geneva, WHO, March 18, 2020
Disponibile en: <https://www.who.int/newsroom/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-childbirth-and-breastfeeding>

WHO (World Health Organization) (2020c). Clinical management of severe acute respiratory infection (SARI) when COVID-19 disease is suspected: interim guidance, 13 March 2020. Geneva, March 2020. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331446>

Wise, T., Zbozinek, T., Michelini, G., Hagan, C. y Mobbs, D. (2020). Changes in risk perception and protective behavior during the first week of the COVID-19 pandemic in the United States. Preprint at PsyArXiv <https://osf.io/dz428>.

Woolfolk A. (2011) Psicología educativa, definición de motivación laboral.

Working Paper No. 656 March 2020. <http://aei.pitt.edu/102644/> (2020).

Yang, X., Pavarini, G., Schnall, S. y Immordino, M. (2018). Looking towards virtue: avoiding the look facilitates moral constructions through posteromedial activations. *Soc. Cogn. To affect. Neurosci.* 13, 1131-1139 (2018).

Zaghini F. et. al. (2019) "The relationship between nurse managers' leadership style and patients' perception of the quality of the care provided by nurses: Cross sectional survey"

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Motivación laboral y cuidado de enfermería en el servicio de medicina, en un establecimiento de salud, nivel III-1, Lima Sur, 2021

AUTOR: CHRISTINE GERALDINE SALCEDO ACUÑA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS			
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	VARIABLE CATEGORIA 1			
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el cuidado de enfermería del servicio de medicina en el establecimiento de salud nivel III-1, LIMA SUR, 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación laboral con el cuidado de enfermería en el servicio de Medicina en un establecimiento de salud de nivel III-1 durante el período 2021.	Existe relación entre la motivación laboral individual con el cuidado enfermero en el servicio de medicina en el establecimiento de salud de nivel III-1, LIMA SUR, 2021	MOTIVACION LABORAL			
Problemas secundarios:			Concepto: EN EL AMBITO LABORAL DE LAS ORGANIZACIONES TRATAN DE PODER MOTIVAR A SUS EMPLEADOS PARA QUE INVIERTAN ESFUERZOS E INTERESES EN LA REALIZACION DE SU TRABAJO .			
			PARA VROM EN 1964 LA MOTIVACION ES LA CAPACIDAD PARA PRODUCIR EMOCIONES Y FUERZAS PERTINENTES POR CADA PERSONA PARA DESARROLLAR UNA FUNCION DETERMINADA			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
1. ¿Cuál es la relación de	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:			ORDINAL	
la motivación laboral y la satisfacción de expectativas personales con el cuidado enfermero de las enfermeras en el servicio de medicina en el establecimiento de salud	1. -Determinar la relación entre el grado de satisfacción y expectativas personales en el trabajo, inherente a la motivación laboral, con el cuidado de enfermería del	1.- Existe relación entre la motivación del personal y la satisfacción de expectativas personales en el trabajo, inherente a la motivación laboral, con el cuidado de enfermería	1.- SATISFACCION DE ESPECTATIVAS	A. - Beneficios económicos	ALTA	16-20
				B.- Motivación en	MEDIA	10-15
					BAJA	4-9

nivel III-1, LIMA SUR, 2021?	servicio en el servicio de Medicina en un establecimiento de salud de nivel III-1 , Lima sur 2021	del servicio en el servicio de Medicina en un establecimiento de salud de nivel III-1 , Lima sur 2021		el trabajo C.- Capacidad. Esfuerzo y	ORDINAL ALTA MEDIA BAJA	16-20 10-15 4-9
2. ¿Cuál la relación de la motivación laboral y las necesidades sociales del clima laboral con el cuidado enfermero de las enfermeras del servicio de medicina en el establecimiento de salud de nivel III-1, LIMA SUR, 2021?	2. Determinar la relación entre las necesidades sociales y el clima laboral inherente a la motivación laboral, con el cuidado de enfermería del servicio Medicina en un establecimiento de salud de nivel III-1 LIMA SUR, 2021.	2.-Existe relacion entre la motivacion laboral y las necesidades sociales del clima laboral con el cuidado de enfermeria del servicio Medicina en un establecimiento de salud de nivel III-1 LIMA SUR, 2021.	2. - NECESIDADES SOCIALES DEL CLIMA LABORAL	A.-Beneficios sociales B.- Beneficios de salud C.-Seguro y estable en mí trabajo D.-Cambiar de empleo		
3.-¿Cuál la relación de la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo personal con el cuidado enfermero de las enfermeras del servicio de medicina en el establecimiento de salud de nivel III-1?	3.-Determinar la relación entre la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo inherente a la motivacion laboral con el cuidado de enfermería del servicio Medicina en un establecimiento de salud de nivel III-1 LIMA SUR, 2021.	3.- Existe relación entre la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo con el cuidado de enfermeria	3.- CAPACITACION PARA EL DESARROLLO	A. - OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO PERSONAL Y ECONOMICO B. ANIMO Y ENERGIA	ORDINAL ALTA MEDIA BAJA	16-20 10-15 4-9

4-¿Cuál la relación de la motivación laboral y la comunicacion del desempeño con el cuidado de enfermeria de las enfermeras del servicio de medicina en el establecimiento de salud de nivel III-1, LIMA SUR, 2021?

4.--Establecer la relación entre el grado de comunicacón y desempeño, inherente a la motivación laboral, con la calidad del cuidado de enfermeríadel servicio Medicina en un establecimiento de salud de nivel III-1 LIMA SUR, 2021.

del servicio Medicina en un establecimiento de salud de nivel III-1 LIMA SUR, 2021.

4.- Existe relación entre la motivación laboral y la comunicacion del desempeño con el cuidado de enfermeria de las enfermeras del servicio de medicina en el establecimiento de salud de nivel III

4.-
COMUNICACION
DEL
DESEMPEÑO

C.	A CUMPLI R LAS ESPEC TATIVA S	ORDINAL ALTA	16-20
D.	EVOLU CION DE MIS CONOC IMIENT OS	MEDIA BAJA	10-15 4-9
E.	CONCIL IAR RESPO NSABILI DADES PERSO NALES CON LABOR ALES		

ENFOQUE:
CUANTITATIVO

TIPO: BASICA

NIVEL: CORRELACIONAL

DISEÑO: No experimental

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN:

Formada por 67 enfermeras del servicios de Medicinaen un establecimiento de salud de nivel III-1 LIMA SUR, 2021.

TIPO DE MUESTREO:

Muestreo no Probabilístico, por asignacion estrategica o interes considerando el numero de la poblacion y su

- A. -FLEXIBLE PARA ADAPTARME
- B. VALORACION DE APORTES
- C. COMUNICACION EN GRUPO
- D. BUENAS

facil acceso a ella.

TAMAÑO DE MUESTRA:

Lo constituyó el 100% de la población de 67 enfermeras que laboran en los Servicio de Medicina del Hospital María Auxiliadora, durante los meses de Abril a Julio del 2021.

RELACION
ES CON
LOS
COMPAÑE
ROS
E. CRECIMIEN
TO
PROFESIO
NAL Y
ECONOMIC
O

VARIABLE CATEGORIA 2

CUIDADO DE ENFERMERIA

Concepto:

EJECUCION ADECUADA DE LAS EVALUACIONES DE LAS INTERVENCIONES DESTINADAS A OPTIMIZAR LOS RESULTADOS DE LOS PACIENTES A PREVENIR LOS EVENTOS ADVERSOS (OIT, 2020C)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERIA	ACCESIBILIDAD DEL ENFERMERO	108-145	ALTA
	EXPLICA FACILITA	Y 69-07	REGULAR
	COMODIDAD	Y	

CONFORT		MALA
PLANIFICACION Y	29-6	
DESTREZA		

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
V1: Motivación Laboral	En el ámbito laboral de las organizaciones se tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzos e intereses en la realización de su trabajo (Berardi 2015). Para Vroom (1964) la motivación es la capacidad para producir emociones y fuerza pertinente por cada persona para desarrollar una función determinada	Resultado de la aplicación de cuestionario multidimensional de la motivación Laboral dimensiones: ▪ Satisfacción de expectativas ▪ Necesidades sociales del clima laboral. ▪ Capacitación para el desarrollo. ▪ Comunicación del desempeño	Satisfacción de expectativas	Beneficios económicos Motivación en el trabajo Capacidades profesionales Esfuerzo y dedicación Beneficios sociales	Ordinal ALTA 16-20 MEDIA 10-15 BAJA 4-9
			Necesidades sociales del clima laboral	Beneficios de salud Seguro y estable en mi trabajo Cambiar de empleo	
			Capacitación para el desarrollo	Oportunidades de crecimiento económico y profesional Cumplir las expectativas	Ordinal ALTA 20-25 MEDIA 12-19 BAJA 5-11
			Comunicación del desempeño	Ánimo y energía Evolución en mis conocimientos Conciliar responsabilidades personales con laborales.	
V2: Calidad de cuidado de enfermería	Ejecución adecuada de las evaluaciones, de las intervenciones destinadas a optimizar los resultados de los pacientes y, a prevenir los eventos adversos (OIT, 2020c)	Resultado de la aplicación del Cuestionario de calidad del cuidado de enfermería de la División de Enfermería, Subdivisión de Proyectos Especiales, EE. UU. Dpto. of Health, Education, and Welfare (1988-90)	Grado auto-referenciado de la calidad del cuidado de enfermería	Flexible para adaptarme Mis aportes son valorados Comunicación en mi grupo Relaciones con mis compañeros Crecimiento económico y profesional.	Ordinal ALTA 108-145 REGULAR 69-07 MALA 29-68
				Cortesía Comprensión Paciencia Respeto Claridad Amabilidad Escuchar Privacidad Habilidades Conocimientos y experiencia Brindar explicaciones Ayuda Organización del cuidado Asistencia inmediata Conocimientos de caso Solucionar problemas de asistencia Asistencia en confort Acompañamiento Valoración de estado de salud Brindar confort Procura tranquilidad Brindar seguridad Limpieza Brinda orientación	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Motivación Personal y Calidad del Cuidado de Enfermería en un establecimiento
desalud nivel III ,Diris Lima Sur , 2021

CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE MOTIVACIÓN LABORAL (BERARDI 2015, MODIFICADO POR SALCEDO ACUÑA 2021)

Este instrumento presente 17 preguntas, las cuales están repartidas en 4 ítems que miden el grado de satisfacción de expectativas, necesidades sociales del clima laboral, capacitación para el desarrollo y la comunicación en el desempeño. Este será medido según las respuestas por cada pregunta, las cuales tienen un valor del 1 al 5, siendo uno nunca y 5 siempre.

Para una mejor comprensión de esto, se muestra la siguiente tabla de valoración.

Motivación laboral	TOTAL				
	Satisfacción de expectativas	Necesidades sociales del clima laboral	Capacitació n para el desarrollo	Comunicació n en el desempeño	TOTAL
ALTO	16-20	16-20	20-25	16-20	63-85
MEDIO	10-15	10-15	12-19	10-15	41-62
BAJO	4-9	4-9	5-11	4-9	17-40

- 1: N= Nunca
- 2: Mpv= Muy pocas veces
- 3: Av= A veces
- 4: Cs= Casi Siempre
- 5: S= Siempre

Cuestionario de motivación laboral

MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS		5	4	3	2	1
Grado de satisfacción de expectativas						
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas					
2	Recibo motivación o estímulo en mi trabajo					
3	Mis capacidades profesionales son apreciadas en mi trabajo					
4	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación					
Necesidades sociales del clima laboral						
5	Mi trabajo me posibilita vacaciones, licencias, descansos médicos, etc.					
6	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.					
8	Me gustaría cambiar de empleo					
Capacitación para el desarrollo						
9	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento					

	económico y profesional.					
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar el trabajo.					
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.					
13	Mi trabajo me permite o me facilita cumplir con mis responsabilidades personales.					
Comunicación en el desempeño						
14	Puedo adaptarme con facilidad a situaciones cambiantes					
15	Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior.					
16	La comunicación en mi grupo de trabajo es adecuada.					
17	Las relaciones interpersonales con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS “MOTIVACION LABORAL Y CALIDAD DEL CUIDADO ENFERMERO DEL SERVICIO DE MEDICINA EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DEL NIVEL III-1, DIRIS SUR,2021”

CUESTIONARIO DE CUIDADO DE ENFERMERÍA. (EsSalud, 2015), ADAPTADO POR (SALCEDO ACUÑA 2021)

El presente cuestionario valora la calidad del cuidado de enfermería desde su propia perspectiva, en tal sentido se le pide responda con la mayor veracidad de acuerdo con la siguiente escala:

- (1) SIEMPRE
- (2) FRECUENTEMENTE
- (3) A VECES
- (4) NUNCA

N	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	Soy amable y cordial con el trato a mi paciente				
2	Demuestro comprensión por la actitud del paciente y por su estado de salud				
3	Me muestro paciente con el usuario que se encuentra hospitalizado				
4	Tengo atención hacia mis pacientes en lo que respecta a su estado de salud				
5	Uso terminología clara para que los pacientes me entiendan				
6	Soy amable con el paciente y sus familiares				
7	Escucho lo que tienen que decirme los pacientes				
8	Muestro aptitud positiva al paciente durante la atención				
9	Le proporciono privacidad adecuada a mi paciente				

10	Tengo habilidad en realizar los procedimientos tales como: administración de medicamentos por vía e.v, i,m , s.c, i.de y cambio postural , etc				
11	Tengo conocimientos y experiencias en el tipo de pacientes a mi cargo				
12	Tengo la atención de explicarle en que consiste los procedimientos, tratamientos y efectos de los medicamentos que le realizo o administro				
13	Tengo la atención de enseñarle como hacer las cosas por sí mismo, recuperando su autovalencia				
14	Tengo la atención de ayudar al paciente a bañarse				
15	Organizo el cuidado de enfermería a los pacientes a mi cargo de forma adecuada				
16	Acudo en forma inmediata cuando lo solicita el paciente para su pronta atención				
17	Conozco la condición de salud del paciente (diagnóstico y pronóstico)				
18	Le proporciono al paciente lo que necesita: ropa de cama, artículos para su arreglo personal, cobijas, chata o papagallo				
19	Cuando es necesario lo cambio de posición durante el turno, proporcionándole confort				
20	Acompaño al paciente durante los traslados dentro del hospital				
21	Los pacientes asignados diariamente son los mismos				
22	Realizo valoración del estado de salud del paciente varias veces durante el turno				

23	Realiza usted misma los procedimientos a los pacientes asignados				
24	Los hago sentir confortables y en caso requerido alivio su dolor con la administración de analgésicos				
25	Los hago sentir tranquilos y relajados durante su estancia en el centro hospitalario				
26	Lo hago sentir seguros durante el tiempo que dure mi turno				
27	Los mantengo limpios, frescos y con ropa seca				
28	Les explico lo que pueden realizar por sí solos durante el periodo de hospitalización				
29	Les explico y oriento sobre el tratamiento que tienen llevar en domicilio, de forma cortés				

ANEXO 4: CARTA DE PRESENTACIÓN

Carta de Presentación

Señor(a)(ita): **Alejandro Borda Izquierdo**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE, promoción 2021, aula 505, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Motivación Personal y el Cuidado de Enfermería en un establecimiento de salud de nivel III-1, Lima Sur, 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo CHRISTINE GERALDINE SALCEDO ACUÑA

DNI 10646062

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Variable: MOTIVACIÓN LABORAL – EL CUIDADO ENFERMERO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Motivación Laboral							
1	Grado de Satisfacción de expectativas	X		X		X		
2	Necesidades sociales del clima laboral	X		X		X		
3	Capacitación para el desarrollo	X		X		X		
4	Comunicación en el desempeño	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2.- Cuidado de enfermería							
1	Calidad del cuidado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg:** Alejandro Borda Izquierdo DNI: 08300283

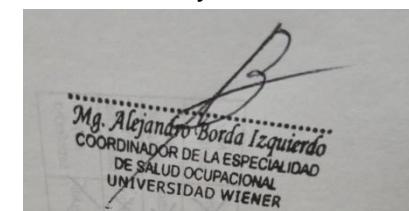
Especialidad del validador: Doctor en Salud Pública / Mg. Salud Pública / enf. Especialista en salud ocupacional

Lima 24 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Motivación Laboral							
1	Grado de Satisfacción de expectativas	X		X		X		
2	Necesidades sociales del clima laboral	X		X		X		
3	Capacitación para el desarrollo	X		X		X		
4	Comunicación en el desempeño	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2.- Cuidado de enfermería							
1	Calidad del cuidado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. / Mg:** GLADYS TOLEDO VARGAS DNI: 44243784

Especialidad del validador: Magister en Gestión - Psicóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Lima 24 de mayo del 2021



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL – ELCUIDADO ENFERMERO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Motivación Laboral							
1	Grado de Satisfacción de expectativas	X		X		X		
2	Necesidades sociales del clima laboral	X		X		X		
3	Capacitación para el desarrollo	X		X		X		
4	Comunicación en el desempeño	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2.- Cuidado de enfermería							
1	Calidad del cuidado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Dra. Mery Benigna Bravo Peña

DNI: 10474708

CEP: 16364

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

N  los ítems planteados

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL – ELCUIDADO ENFERMERO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Motivación Laboral							
1	Grado de Satisfacción de expectativas	X		X		X		
2	Necesidades sociales del clima laboral	X		X		X		
3	Capacitación para el desarrollo	X		X		X		
4	Comunicación en el desempeño	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2.- Cuidado de enfermería							
1	Calidad del cuidado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: AMAT Y LEON GUEVARA, CARMEN MARIA**

DNI: **07039859** CEP:0231

Especialidad del validador: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN SALUD PUBLICA Y CRECIMIENTO Y DESARROLLO, MAESTRO EN ENFERMERIA. DOCTORANDA EN POLITICAS PUBLICAS Y GESTION DEL ESTADO

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ANEXO 6: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN

Nombre: GLADYS TOLEDO VARGAS

Profesión: PSICOLOGA

Grado Académico: MAGISTER EN GESTION

Institución donde trabaja: GRUPO EDUCA (SISE) - JEFA DE GESTION PEDAGOGICA Y CAPACITACIONES

DNI: 44243784

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		



Mg. Gladys Toledo Vargas
PSICOLOGA
C.Ps.P. 16514

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PORJUECES
EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN

Nombre: ENRIQUE CLAUDIO SALCEDO BORDA

Profesión: Ingeniero

Grado Académico: Mg. en Administración

Institución donde trabaja: Gerente de servicios

SBP. DocenteDNI:

42653553

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

ANEXO 7: CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA ESCUELA DE POSTGRADO



RESOLUCIÓN DE COORDINACIÓN GENERAL N° 0305K-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/CGSP

Lima, 8 de julio de 2021

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente **Mgtr. CECILIA MAGALI ALAYO CANALES** de la experiencia curricular “**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**” del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, a la Coordinación General de los programas de posgrado semipresenciales de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación: **MOTIVACIÓN LABORAL Y CUIDADO DE ENFERMERIA EN SERVICIO DE MEDICINA DE ESTABLECIMIENTO DE SALUD, NIVEL III-1, LIMA SUR-2021**, presentado por el(la) estudiante Bachiller **SALCEDO ACUÑA CHRISTINE GERALDINE**; y

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: “El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación”.

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: “El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto”.

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: “El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis”.

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de “Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”.

Que, el proyecto de investigación cumple con los principios de integridad académica, así como con la opinión favorable del Comité de Ética en su acuerdo del 08 de junio de 2021.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, en vía de regularización, el proyecto de tesis titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL Y CUIDADO DE ENFERMERIA EN SERVICIO DE MEDICINA DE ESTABLECIMIENTO DE SALUD, NIVEL III-1, LIMA SUR-2021**, presentado por el (la) Bach. **SALCEDO ACUÑA CHRISTINE GERALDINE**, con código de matrícula N° **7001054374**, el mismo que iniciará su ejecución a partir del 08 de junio de 2021.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

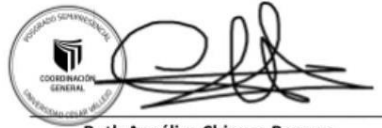


ucv.edu.pe

Art. 2°.- DESIGNAR al Mgtr. CECILIA MAGALI ALAYO CANALES como asesor metodólogo del proyecto de tesis titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y CUIDADO DE ENFERMERIA EN SERVICIO DE MEDICINA DE ESTABLECIMIENTO DE SALUD, NIVEL III-1, LIMA SUR-2021.

Art. 2°.- DISPONER el cumplimiento de la presente Resolución de Coordinación General.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Logo of the General Coordination of the University of César Vallejo, featuring a circular emblem with the text "COSEMINIO SEMIPRESENCIALES" and "COORDINACIÓN GENERAL" around a central shield-like symbol.

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

ANEXO 8: AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE LOS INSTRUMENTOS

De: Geri1977 S.A <licgeraldinesalcedo1977@gmail.com>

Date: dom., 4 jul. 2021 12:33 p. m.

Subject: QUIERO CONTACTARME CON LA AUTORA DE LA TESIS Motivación laboral y calidad del cuidado de enfermería del servicio de neonatología. "Hospital Víctor Lazarte Echegaray", en tiempos de COVID-19

To: <repositorio@ucv.edu.pe>

BUEN DIA

QUERIA CONTACTARME CON LA AUTORA PARA PEDIR LA AUTORIZACION DE PODER USAR SUS CUESTIONARIOS EN MI TRABAJO DE INVESTIGACION

Alfaro Sánchez, Jacqueline Mercedes

AGRADEZCO PODER FACILITARME SUS CORREOS Y PODER CONTACTARME

Lic. Geraldine Salcedo

Docente Capacitadora

CEP 91020

Cel 962707453

De: Geri1977 S.A <licgeraldinesalcedo1977@gmail.com>

Date: dom., 20 jun. 2021 1:44 p. m.

Subject: SOLICITO CONTACTARME CON LA AUTORA DEL TRABAJO DE TESIS ALFARO SANCHEZ JACKELINE PARA SOLICITAR PERMISO EN UTILIZAR EL CUESTIONARIO

To: <repositorio@ucv.edu.pe>

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47200>

Buen día , agradezco ante todo poder responderme el correo y brindar el correo o telefonos de la alumna jaqueline Alfaro sanchez , la cual tengo el deber de solicitarle permiso para poder usar los instrumentos que ella ha modificado para poder realizar su investigación académica

Agradezco ante todo el gran apoyo

Lic. Geraldine Salcedo

Docente Capacitadora

CEP 91020

Cel 962707453

ANEXO 9:









N°	P34	P34	P35	P36	P37	P31	P40	P41	P42	P43	P44	P44	P45	P46	P47	P41	P40	
INDIVDUO 1	4	2	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	3	3	
INDIVDUO 2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	
INDIVDUO 3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	4	4	
INDIVDUO 4	2	2	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
INDIVDUO 4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
INDIVDUO 5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	
INDIVDUO 6	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
INDIVDUO 7	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
INDIVDUO 1	3	4	5	4	4	4	5	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
INDIVDUO 10	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	
INDIVDUO 11	3	1	3	3	2	3	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
INDIVDUO 12	4	3	3	3	5	3	1	3	2	3	5	3	3	4	3	3	5	
INDIVDUO 13	2	2	3	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
INDIVDUO 14	3	2	3	3	4	4	3	1	3	4	5	4	3	5	3	4	4	
INDIVDUO 14	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
INDIVDUO 15	4	3	4	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
INDIVDUO 16	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	4	2	3	2	1	2	1	
INDIVDUO 17	4	2	4	3	5	4	5	2	3	4	5	3	5	4	4	5	5	
INDIVDUO 11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	
INDIVDUO 20	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
INDIVDUO 21	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	
INDIVDUO 22	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
INDIVDUO 23	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
INDIVDUO 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
INDIVDUO 24	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	2	2	
INDIVDUO 25	2	2	3	4	2	3	4	1	5	4	5	4	4	4	3	5	4	
INDIVDUO 28	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	
INDIVDUO 27	3	3	4	2	2	3	2	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	
INDIVDUO 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
INDIVDUO 30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
INDIVDUO 31	2	1	5	3	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	3	2	
INDIVDUO 32	4	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	
INDIVDUO 33	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	
INDIVDUO 34	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	
INDIVDUO 35	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
INDIVDUO 36	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
INDIVDUO 37	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
INDIVDUO 38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
INDIVDUO 39	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	
INDIVDUO 40	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	3	5	5	5	4	5	3	
INDIVDUO 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
INDIVDUO 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
INDIVDUO 43	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
INDIVDUO 44	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
INDIVDUO 45	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	
INDIVDUO 46	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
INDIVDUO 47	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	
INDIVDUO 48	1	5	5	4	2	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
INDIVDUO 49	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
INDIVDUO 50	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	
INDIVDUO 51	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	
INDIVDUO 52	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	
INDIVDUO 53	3	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	
INDIVDUO 54	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	
INDIVDUO 55	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
INDIVDUO 56	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	
INDIVDUO 57	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	
INDIVDUO 58	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	

INDIVÍDUO 59	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
INDIVÍDUO 60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
INDIVÍDUO 61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
INDIVÍDUO 62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
INDIVÍDUO 63	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5
INDIVÍDUO 64	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
INDIVÍDUO 65	3	2	3	3	4	2	3	3	5	4	4	2	3	2	4	4
INDIVÍDUO 66	2	2	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	2	4	3	2
INDIVÍDUO 67	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Consentimi...	Númérico	8	0	¿Usted a leído ...	{1, Sí}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Participación	Númérico	8	0	¿Usted acepta ...	{1, Sí}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Sexo	Númérico	8	0	Sexo	{1, Mujer}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Edad	Númérico	8	0	Edad	{1, De 18 a ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Estado_Civil	Númérico	8	0	Estado civil	{1, Soltero}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P1	Númérico	8	0	¿Soy amable y ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P2	Númérico	8	0	¿Demuestro co...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P3	Númérico	8	0	¿Me muestro p...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P4	Númérico	8	0	¿Tengo atenció...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P5	Númérico	8	0	¿Uso terminolo...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P6	Númérico	8	0	¿Soy amable c...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P7	Númérico	8	0	¿Escucho lo qu...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P8	Númérico	8	0	Muestro aptitud...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P9	Númérico	8	0	Le proporciono ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P10	Númérico	8	0	Tengo habilidad...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P11	Númérico	8	0	Tengo conocimi...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P12	Númérico	8	0	Tengo la atenci...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P13	Númérico	8	0	Tengo la atenci...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P14	Númérico	8	0	Tengo la atenci...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P15	Númérico	8	0	Organizo el cui...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P16	Númérico	8	0	Acudo en forma...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P17	Númérico	8	0	Conozco la con...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P18	Númérico	8	0	Le proporciono ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P19	Númérico	8	0	Cuando es nec...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P20	Númérico	8	0	Asesora a la ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
40	P35	Númérico	8	0	¿Los beneficios...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P36	Númérico	8	0	¿Me siento seg...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P37	Númérico	8	0	¿Me gustaría c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P38	Númérico	8	0	¿Mi trabajo me ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P39	Númérico	8	0	¿He cumplido l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	P40	Númérico	8	0	¿Me siento con...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	P41	Númérico	8	0	¿La tecnología ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	P42	Númérico	8	0	¿Mi trabajo me ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	P43	Númérico	8	0	¿Puedo adapta...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	P44	Númérico	8	0	Mis aportes e i...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	P45	Númérico	8	0	La comunicació...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	P46	Númérico	8	0	Las relaciones i...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	Grado_de_...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
53	Necesidade...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
54	Capacitació...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
55	Comunicaci...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	32	Derecha	Escala	Entrada
56	Motivación_...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
57	Accesibilda...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	29	Derecha	Escala	Entrada
58	Planificació...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	27	Derecha	Escala	Entrada
59	Confiabilidad	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
60	Comodidad...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	21	Derecha	Escala	Entrada
61	Explica_y_...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
62	Cuidado_de_...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
63											

Vista de datos **Vista de variables**

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Estadística
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Tabla de frecuencias
 - ¿Usted a leído el consentimiento informado?
 - ¿Usted acepta participar en la investigación?
 - SEXO
 - Estado civil
 - Gráfico circular
 - Título
 - ¿Usted a leído el consentimiento informado?
 - ¿Usted acepta participar en la investigación?
 - SEXO
 - Estado civil
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Tabla de frecuencias
 - ¿Soy ama
 - ¿Demuest
 - ¿Me mues
 - ¿Tengo at
 - ¿Uso term
 - ¿Soy ama
 - ¿Escucho
 - Muestro ap
 - Le propor
 - Tengo hab

Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,740	11

Frecuencias

¿Usted a leído el consentimiento informado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Sí	67	100,0	100,0	100,0

¿Usted acepta participar en la investigación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Sí	67	100,0	100,0	100,0

SEXO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mujer	59	88,1	88,1	88,1
Válido Hombre	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Sección 1 de 3

CUIDADO DE ENFERMERÍA

Estimado personal de enfermería del HMA
Tenga usted un cordial saludo, le saludó Lic. Geraldine Salcedo, el presente cuestionario tiene como propósito de recolectar datos acerca del cuidado de enfermería brindado por el personal de enfermería, para ello debe elegir una alternativa propuesta que considere que se ajuste a su realidad. Seguido, marque el casillero o digite según usted crea correspondiente. Por favor conteste todas las preguntas.

¿Usted a leído el consentimiento informado? *

Sí

NO

¿Usted acepta participar en la investigación? *

Sí

Sección 2 de 3

CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Información general

APELLIDOS Y NOMBRES *

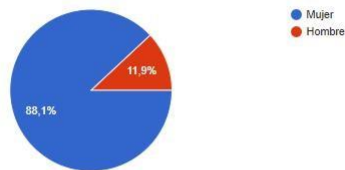
Texto de respuesta corta

SEXO *

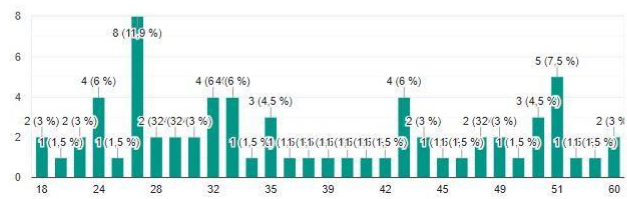
- Mujer
- Hombre



SEXO
67 respuestas

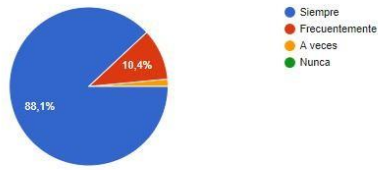


EDAD
67 respuestas

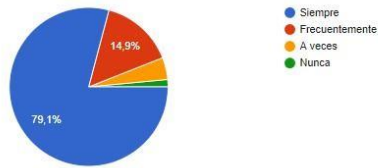


Preguntas Respuestas 67

¿Soy amable y cordial con el trato a mi paciente?
67 respuestas



¿Demuestro comprensión por la actitud del paciente y por su estado de salud?
67 respuestas



Preguntas Respuestas 67

Sección 1 de 7

MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado personal de enfermería del HMA
Tenga usted un cordial saludo, le saluda Lic. Geraldine Salcedo, el presente cuestionario tiene como propósito de recolectar datos acerca de la motivación laboral percibida por el personal de enfermería, para ello debe elegir una alternativa propuesta que considere que se ajuste a su realidad. Seguido, marque el casillero o digite según usted crea correspondiente. Por favor conteste todas las preguntas.

¿Usted a leído el consentimiento informado?

- Sí
 No

¿Usted acepta participar en la investigación? *

- Sí
 No

Sección 4 de 7

Grado de Satisfacción de Expectativas

Descripción (opcional)

¿Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas? *

- Nunca
- Muy pocas veces
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Recibo motivación o estímulo en mi trabajo? *

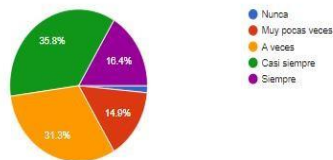
- Nunca
- Muy pocas veces
- A veces

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Grado de Satisfacción de Expectativas

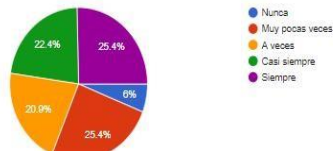
¿Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas?

67 respuestas



¿Recibo motivación o estímulo en mi trabajo?

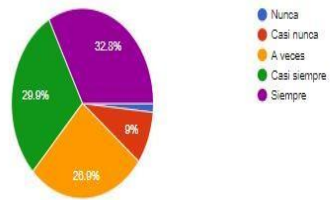
67 respuestas



Necesidades Sociales del Clima Laboral

¿Mi trabajo me posibilita vacaciones, licencias, descansos médicos, etc?

67 respuestas



¿Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades?

67 respuestas

